

**PERAN *CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER
PADA *FRESH GRADUATE***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

RIZKA DWI OKTARIA SURYANI

04041281722023

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIER PADA FRESH GRADUATE

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
RIZKA DWI OKTARIA SURYANI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 10 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP 198311022015104201

Pembimbing II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP 199407072018031001

Penguji I



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP 197906262014062201

Penguji II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

tanggal 10 Juni 2021



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Rizka Dwi Oktaria Suryani
NIM : 04041281722023
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran *Career Decision Making Self-Efficacy* terhadap
Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduate*

Inderalaya, 03 Juni 2021

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP 198311022015104201

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP 199407072018031001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, dengan disaksikan tim dosen penguji menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 10 Juni 2021

Yang Menyatakan,



Rizka Dwi Oktaria Suryani
NIM 04041281722023

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan perlindungan. Dengan ini peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini sekaligus mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Orangtua yang penuh dengan kasih sayang, Ayah dan Ibu yang selalu ada dengan memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti. Terimakasih Ayah dan Ibu untuk kasih sayang dan selalu memberikan yang terbaik untuk peneliti. Semoga ilmu yang telah peneliti peroleh dapat menjadi berkah dan membuat Ayah dan Ibu bangga. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan kebahagiaan kepada Ayah dan Ibu.
2. Saudara-saudara yang tersayang, M. Rizky Surya Pratama dan Tri Rahma Putri Handayani yang selalu memberikan dukungan serta menjadi penyemangat dalam keseharian. Terimakasih telah memberikan banyak kebahagiaan sejak pertama peneliti lahir di dunia serta untuk setiap canda tawa yang diberikan. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan dalam setiap urusan kalian.
3. Rizka Dwi Oktaria Suryani. Terimakasih karena terus berjuang dan kuat untuk melewati semua hambatan selama menempuh pendidikan. Terimakasih karena mau menjadi individu yang terus berproses di setiap waktu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Career Decision Making Self-Efficacy* terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduate*”.

Dalam proses pengerjaan skripsi terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi sehingga peneliti dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan baik. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya,
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
4. Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
5. Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing I skripsi peneliti,
6. Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II skripsi peneliti,
7. Bapak/Ibu Dosen pengajar Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan,

8. Subjek penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya mengisi skala yang peneliti buat,
9. Teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat lebih baik dan sempurna lagi dimasa yang akan datang. Semoga tugas ini dapat bermanfaat bagi proses pembelajaran selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 10 Juni 2021

Hormat saya,

Rizka Dwi Oktaria Suryani
NIM 04041281722023

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II: LANDASAN TEORI.....	18
A. Adaptabilitas Karier	18
1. Pengertian Adaptabilitas Karier	18
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier.....	19
3. Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier.....	22
B. <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	24
1. Pengertian <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	24
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	25

3. Dimensi-Dimensi <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	27
C. Peran <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> terhadap Adaptabilitas	
Karier.....	28
D. Kerangka Berpikir	31
E. Hipotesis.....	31
BAB III: METODE PENELITIAN.....	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
1. Adaptabilitas Karier	32
2. <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	32
C. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	33
3. Teknik Pengambilan Sampel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
1. Skala Adaptabilitas Karier	36
2. Skala <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>	37
E. Validitas dan Reliabilitas	37
1. Validitas	37
2. Reliabilitas	38
F. Metode Analisis Data	39
1. Uji Asumsi	39
2. Uji Hipotesis	40
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur	44
3. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	53

1. Deskripsi Subjek Penelitian	53
2. Deskripsi Data Penelitian	54
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	57
D. Hasil Analisis Tambahan	59
1. Uji Beda Tingkat Adaptabilitas Karier dan <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	59
2. Uji Beda Tingkat Adaptabilitas Karier dan <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> pada Subjek Berdasarkan Usia	60
3. Uji Beda Tingkat Adaptabilitas Karier dan <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> pada Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	61
4. Mean Dimensi Adaptabilitas Karier.....	62
5. Hasil Uji Sumbangan Efektif <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> terhadap Adaptabilitas Karier	62
E. Pembahasan.....	64
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
1. Bagi <i>Fresh Graduate</i>	69
2. Bagi Perguruan Tinggi	70
3. Bagi Peneliti Lainnya.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Bobot skor pernyataan.....	36
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> skala adaptabilitas karier	36
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> skala <i>career decision making self-efficacy</i>	37
Tabel 4.1. Distribusi aitem valid dan tidak valid skala adaptabilitas karier	46
Tabel 4.2. Distribusi penomoran baru skala adaptabilitas karier	47
Tabel 4.3. Distribusi aitem valid dan tidak valid skala <i>career decision making self-efficacy</i>	48
Tabel 4.4. Distribusi penomoran baru skala <i>career decision making self-efficacy</i>	49
Tabel 4.5. Jumlah subjek uji coba skala psikologis	50
Tabel 4.6. Jumlah subjek penelitian	52
Tabel 4.7. Deskripsi jenis kelamin subjek penelitian	53
Tabel 4.8. Deskripsi usia subjek penelitian	53
Tabel 4.9. Deskripsi asal daerah subjek penelitian.....	54
Tabel 4.10. Deskripsi lama subjek penelitian bekerja.....	54
Tabel 4.11. Deskripsi data hipotetik dan data empirik variabel penelitian	55
Tabel 4.12. Formulasi kategorisasi.....	55
Tabel 4.13. Deskripsi kategorisasi adaptabilitas karier subjek penelitian.....	56
Tabel 4.14. Deskripsi kategorisasi <i>career decision making self-efficacy</i> subjek penelitian	57
Tabel 4.15. Hasil uji normalitas variabel penelitian.....	57
Tabel 4.16. Hasil uji linearitas variabel penelitian	58

Tabel 4.17. Hasil uji hipotesis variabel penelitian	59
Tabel 4.18. Deskripsi hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin subjek	60
Tabel 4.19. Deskripsi hasil uji beda berdasarkan usia subjek	60
Tabel 4.20. Deskripsi hasil uji beda berdasarkan lama subjek bekerja	61
Tabel 4.21. Mean dimensi adaptabilitas karier.....	62
Tabel 4.22. Deskripsi data sumbangan efektif	63
Tabel 4.23. Hasil uji sumbangan efektif <i>career decision making self-efficacy</i> terhadap adaptabilitas karier	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	79
LAMPIRAN B.....	89
LAMPIRAN C.....	97
LAMPIRAN D.....	160
LAMPIRAN E.....	166
LAMPIRAN F.....	170
LAMPIRAN G.....	173

PERAN CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER PADA FRESH GRADUATE

Rizka Dwi Oktaria Suryani¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier.

Partisipan pada penelitian ini adalah 175 *fresh graduate*. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yakni skala adaptabilitas karier yang mengacu pada dimensi-dimensi adaptabilitas karier dari Savickas dan Porfeli (2012) dan skala *career decision making self-efficacy* yang mengacu pada dimensi-dimensi *career decision making self-efficacy* dari Betz, Klein, dan Taylor (1996). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Analisis data mendapatkan nilai $R\text{ Square} = 0,468$, $F = 151,887$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: Adaptabilitas Karier, Career Decision Making Self-Efficacy

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Unsri

²Dosen Program Studi Psikologi FK Unsri

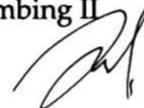
Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.

NIP 198311022015104201

Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.

NIP 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.

NIP 197805212002122004

THE ROLE OF CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY TOWARDS CAREER ADAPTABILITY ON FRESH GRADUATE

Rizka Dwi Oktaria Suryani¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

This study aim is to determine the role of career decision making-self-efficacy towards career on fresh graduate. The hypothesis of this study is career decision making self-efficacy has a role toward career adaptability on fresh graduate.

The participants of this study are 175 fresh graduates. Sampling is done by using purposive sampling technique. This study use two scales as measuring instrument, such as career adaptability scale that refers to career adaptability dimensions from Savickas and Porfeli (2012) and career decision making self-efficacy scale that refers to career decision making self-efficacy dimensions from Betz, Klein, and Taylor (1996). Data analysis is done by using simple regression analysis.

The data analysis showed R Square = 0,468, F = 151,887, and p = 0,000 (p < 0,05). These results indicate that there is a significant role of career decision making self-efficacy towards career adaptability, so the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Career Adaptability, Career Decision Making Self-Efficacy

¹Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.

NIP 198311022015104201

Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.

NIP 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karier adalah proses terpenting dalam perkembangan kehidupan seseorang. Creed, Patton, dan Prideaux (2006) mengatakan bahwa proses menentukan karier terjadi pada masa transisi. Salah satu masa transisi dialami oleh *fresh graduate* menuju dunia kerja (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). Menurut Arnett (dalam Santrock, 2012), peralihan dari perguruan tinggi ke dunia kerja merupakan masa yang menantang bagi individu. Pada masa transisi ini, individu akan menghadapi lingkungan sosial, cara berinteraksi, budaya, dan tuntutan kewajiban yang berbeda (Wendlandt & Rochlen, 2008). Pengertian *fresh graduate* berbeda-beda tergantung persepsi tiap orang dan budaya organisasi perusahaannya. Menurut Maulana (2020), *fresh graduate* merujuk pada lulusan perguruan tinggi yang baru saja lulus dalam periode 1 tahun sejak resmi mendapat ijazah.

Untuk mengatasi tantangan dalam masa transisi ini, *fresh graduate* dituntut untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi (Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012). *Fresh graduate* yang tidak siap dalam beradaptasi terhadap dunia kerja cenderung akan mengalami perasaan-perasaan yang mengarah pada ketidakpastian, frustrasi, kecemasan, pengasingan, tekanan serta kecemasan sendiri (Martin, Jones & Callan, 2005). Ketika meninggalkan kehidupan sebagai mahasiswa dan memulai kehidupan baru sebagai pekerja penuh waktu, *fresh graduate* perlu membuat keputusan terkait karier yang dapat menentukan keberhasilan masa depan kariernya (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012).

Kenyataannya, *fresh graduate* mengalami kesulitan untuk dipekerjakan karena instansi pendidikan belum memberikan mereka pembekalan keahlian atau keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu (Anas & Hamzah, 2020). Pada akhirnya, *fresh graduate* hanya menerima tawaran pekerjaan yang tersedia sehingga menimbulkan masalah ketidaksesuaian (*mismatch*) antara keterampilan yang dimiliki dan bidang pekerjaan yang dipilih (Koen, Asada, Nixon, Rahuman, & Arif, 2017). Dikutip dari *detikFinance*, Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri mengatakan sebanyak 63% lulusan sarjana mengalami permasalahan *mismatch* (Mardiana, 2017). Akibat yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut adalah banyaknya pekerja yang memiliki keterampilan kurang berkualifikasi (*underqualified*). Sebagai contoh, Menteri Ketenagakerjaan mengatakan bahwa ada 65 sarjana Strata 1 yang keterampilannya tidak memenuhi kualifikasi di salah satu Balai Latihan Kerja (BLK).

Selain itu, masalah lain yang sering dihadapi *fresh graduate* adalah kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan (Tamari & Akmal, 2018). Koen, Klehe, dan Van Vianen (2012) menyebutkan *fresh graduate* menghabiskan banyak waktu mencari pekerjaan yang tepat dengan diri mereka dan sering kali menghadapi kesenjangan antara pekerjaan dengan karakteristik diri. Ada beberapa dampak yang diakibatkan oleh kebiasaan seseorang yang sering berganti-ganti karier, antara lain individu menjadi terkesan tidak jujur, tidak kompeten, serta mengganggu struktur dan perkembangan kehidupan (Yuliawan & Himam, 2007).

Individu yang terlalu cepat meninggalkan pekerjaannya juga dianggap merugikan bagi pihak instansi. Instansi akan mengalami kerugian baik dari segi

waktu maupun biaya yang telah dikeluarkan dari proses seleksi hingga pelatihan-pelatihan (Lestari & Rahardjo, 2013). Selain itu, keluarnya seseorang dari tempat kerjanya akan merusak ritme kerja yang sedang berjalan pada instansi tersebut (Kramar, Bartram, Gerhart, Hollenbeck, Noe, & Wright, 2014). Akibatnya, kualitas kerja dalam instansi tersebut juga akan berkurang yang berujung pada menurunnya kualitas layanan pada pelanggan. Kualitas pelayanan yang buruk juga dapat mengakibatkan berkurangnya pendapatan instansi karena kehilangan pelanggan potensial (Yuliawan & Himam, 2007).

Kemunculan masalah-masalah yang telah dipaparkan sebelumnya mengindikasikan bahwa *fresh graduate* memiliki permasalahan dalam mengelola kariernya serta beradaptasi dari perguruan tinggi ke dunia kerja (Azhar & Aprilia, 2018). Ketika individu lulus dari perguruan tinggi sebagai sarjana dan memasuki dunia kerja, *fresh graduate* membutuhkan kemampuan adaptabilitas (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010). Kemampuan beradaptasi dengan perubahan situasi terkait karier untuk memprediksi kemajuan dalam pengembangan karier disebut sebagai *career adaptability* atau adaptabilitas karier (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, & Sartori, 2017). Adaptabilitas karier merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi transisi, trauma, serta tugas saat ini dan yang diantisipasi dalam peran pekerjaan yang pada tingkat tertentu mengubah integrasi sosial (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karier melibatkan penguasaan tugas perkembangan vokasional, mengatasi transisi pekerjaan, dan menyesuaikan diri dengan trauma dan kemungkinan pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karier yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) memiliki 4 dimensi, antara lain *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dimensi *concern* menggambarkan cara individu memprediksi masa depannya dan melakukan persiapan mengenai hal yang akan terjadi selanjutnya. Individu dengan *concern* karier akan memiliki pandangan masa depan yang lebih jelas dalam mewujudkan tujuan karier mereka. Dimensi *control* menunjukkan bahwa individu memiliki tanggung jawab dalam menyesuaikan diri dan lingkungannya untuk melengkapi kebutuhan masa depan dengan kedisiplinan dan ketekunan. Dimensi *curiosity* menjelaskan keingintahuan yang mendorong individu untuk memikirkan diri mereka dalam kondisi dan peran yang berbeda. Sementara itu, dimensi *confidence* menjelaskan keyakinan individu pada kemampuannya dalam pemecahan suatu masalah dan mampu mengatasi tantangan dalam mencapai kesuksesan karier.

Kesiapan individu dalam menghadapi kondisi dan permasalahan yang kompleks dan belum pernah dialami sebelumnya dapat memengaruhi adaptabilitas karier seseorang (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015). Teori konstruk karier menjelaskan bahwa adaptabilitas karier merupakan elemen penting yang dapat menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerjanya. Kemampuan adaptabilitas karier dapat dilihat dari tindakan individu dalam membuat perencanaan, memahami situasi di lingkungan kerjanya, dan menetapkan keputusan berdasarkan informasi yang diperoleh mengenai suatu karier (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karier memainkan peran penting dalam membantu *fresh graduate* yang tidak terbiasa dengan situasi di tempat kerja untuk mempersiapkan antisipasi dalam menghadapi permasalahan serta hambatan (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom, & Li, 2016). Savickas dan Porfeli (2012) juga menambahkan bahwa individu dengan kemampuan beradaptasi akan lebih siap untuk menangani atau menangani tugas yang berhubungan dengan karier, perubahan organisasi dan trauma pekerjaan. Oleh karena itu, adaptabilitas karier sangat penting untuk memungkinkan *fresh graduate* mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi saat memasuki pasar tenaga kerja (Anas & Hamzah, 2020).

Menurut Lent dan Brown (2013), adaptabilitas karier merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kesiapan individu dalam membentuk kariernya. Seiring dengan pertumbuhan, individu akan mengalami lebih banyak interaksi dengan lingkungan yang berbeda sehingga mereka belajar mengembangkan adaptabilitas karier terutama dalam menghadapi permasalahan atau tantangan dalam proses kariernya. Adaptabilitas karier menggambarkan kemampuan yang diperlukan oleh individu pada usia dewasa guna mengatasi tugas dalam pekerjaan dan persaingan di pasar kerja (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, & Plewa, 2014).

Lent dan Brown (2013) menyatakan bahwa kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karier sering kali disertai dengan rendahnya *career decision making self-efficacy*. *Career decision making self-efficacy* (CDMSE) adalah keyakinan individu terhadap kapabilitas dirinya untuk

melakukan tugas yang berkaitan dengan proses keputusan karier (Betz, Klein, & Taylor, 1996). *Career decision making self-efficacy* berkaitan erat dengan proses persiapan karier individu (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011).

Terdapat 5 dimensi dari *career decision making self-efficacy* yang dikemukakan Betz, Klein, dan Taylor (1996), yakni *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Dimensi *self-appraisal* adalah seberapa akurat individu mempersepsikan keterampilan, nilai, dan minat yang terkait dengan karier yang dipilih. Dimensi *occupational information* menggambarkan tingkat pemahaman individu mengenai informasi tugas-tugas dan klasifikasi karier. Dimensi *goal selection* merujuk pada sejauh mana individu dapat membuat pilihan dan memprioritaskan tujuan untuk mengelola kemajuan kariernya. Dimensi *planning* menjelaskan kemampuan individu dalam merencanakan masa depan dan menentukan jalur karier yang diinginkan. Dimensi *problem solving* merujuk pada kemampuan individu dalam mengidentifikasi alternatif rencana pemecahan masalah dan mengatasi permasalahan dalam memutuskan karier ketika hasilnya tidak sesuai dengan harapan.

Mengembangkan kemampuan secara optimal guna mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja merupakan tugas yang penting bagi individu. Seseorang diharapkan mampu mewujudkan potensi, minat dan bakatnya untuk mempermudah perencanaan karier dan pengambilan keputusan karier masa depan. Kemampuan *career decision making self-efficacy* pada individu dapat membuat individu lebih memahami diri sendiri, tujuan yang akan dicapai, lingkungan yang

akan dihadapi, nilai-nilai, dan pengetahuan tentang kehidupan dan dunia kerja (Astuti & Ilfiandra, 2019). *Career decision making self-efficacy* penting bagi individu agar mereka merasa bahwa keputusan karier yang dibuat tepat bagi dirinya sehingga mampu menjalani suatu pekerjaan ketika memasuki dunia kerja (Sharf, 2016).

Zamroni (2016) mengungkapkan bahwa dengan adanya *career decision making self-efficacy*, individu akan lebih independen dan memilih karier yang cocok dengan minat dan kemampuannya. Selain itu, individu dengan *career decision making self-efficacy* yang rendah akan lebih mungkin gagal dalam melakukan tugas penting, mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit, mudah cemas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sulit berpikir kritis dan berperilaku dengan tenang (Cervone & Pervin, 2012). Individu yang kurang yakin dengan kemampuannya untuk memilih karier tertentu cenderung mengikuti tren saat ini karena tidak tahu bidang pekerjaan yang ingin didapatkan setelah lulus dari perguruan tinggi (Nabilah & Indianti, 2019). Hal ini dapat mengakibatkan lulusan perguruan tinggi kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sering berganti pekerjaan, serta merasa kesulitan dalam mendapatkan karier yang ideal (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011).

Jo, Ra, Lee, dan Kim (2016) menganggap *career decision making self-efficacy* sebagai elemen penting dalam menentukan minat, tujuan, pilihan, pengalaman, dan kinerja terkait karier. *Career decision making self-efficacy* merujuk pada rasa yakin dalam membuat pilihan yang efektif terkait karier dan menghasilkan hasil yang positif dalam kaitannya dengan peran pengembangan

karier (Baglama & Uzunboylu, 2017). Semakin tinggi *career decision making self-efficacy* yang dimiliki, semakin tinggi dan kuat pula tujuan serta komitmen individu pada tujuan karier yang ditetapkan (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2018).

Pada kenyataannya, masih ada *fresh graduate* yang menghadapi permasalahan *career decision making self-efficacy* yang dapat memengaruhi adaptabilitas mereka dalam berkarier. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti “Peran *Career Decision Making Self-Efficacy* terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduate*”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan yang berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat membuat *fresh graduate* memahami dan meningkatkan *career decision making self-efficacy* untuk membantu meningkatkan adaptabilitas kariernya, sehingga dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam dunia kerja.

b. Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan informasi mengenai adaptabilitas karier dan *career decision making self-efficacy* pada *fresh graduate*, sehingga dapat memberikan informasi secara empiris bagi pihak perguruan tinggi untuk memfasilitasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan terkait karier setelah lulus nanti.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang peran *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian yang hampir sama tetapi terdapat beberapa perbedaan dengan tujuan menjaga keaslian penelitian. Penelitian mengenai *career decision making self-efficacy* dan adaptabilitas karier yang peneliti temukan memiliki variabel bebas maupun terikat, ataupun subjek yang berbeda.

Terdapat penelitian oleh Guan, dkk. pada tahun 2016 dengan judul "*The Role of Traditionality in the Relationships among Parental Support, Career*

Decision-Making Self-Efficacy, and Career Adaptability". Penelitian tersebut dilakukan pada 731 mahasiswa universitas nasional di China Selatan dengan tujuan untuk mengetahui peran tradisionalitas terhadap hubungan antara dukungan orangtua, *career decision making self-efficacy*, dan adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingginya dukungan orangtua dapat meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa. Penelitian juga menemukan bahwa semakin tinggi dukungan orangtua, maka *career decision making self-efficacy* juga semakin tinggi. Namun, keyakinan tradisionalitas yang tinggi mengurangi efek dukungan orangtua pada pengembangan *career decision making self-efficacy*, sehingga menghambat peningkatan adaptabilitas karier.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah tradisionalitas dan variabel terikatnya adalah dukungan orangtua, *career decision making self-efficacy*, dan adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Selain itu, terdapat penelitian oleh Kim dan Lee pada tahun 2018 dengan judul "*The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement*". Penelitian tersebut dilakukan pada 310 mahasiswa dari 2 universitas di Korea Selatan dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi *career decision making self-efficacy* dan keterlibatan pekerjaan terhadap hubungan antara

locus of control internal dan adaptabilitas karier. Penelitian ini menemukan bahwa *locus of control* internal, *career decision making self-efficacy*, dan keterlibatan pekerjaan secara signifikan memprediksi adaptabilitas karier. *Locus of control* internal juga memiliki efek langsung pada *career decision making self-efficacy* tetapi tidak pada keterlibatan pekerjaan, dan *career decision making self-efficacy* memiliki efek langsung pada keterlibatan pekerjaan.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah *locus of control* internal, variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier, dan variabel mediatornya adalah *career decision making self-efficacy* dan keterlibatan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas, adaptabilitas karier sebagai variabel terikat, dan tidak menggunakan variabel mediator. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Duffy, Douglass, dan Autin pada tahun 2015 dengan judul “*Career Adaptability and Academic Satisfaction: Examining Work Volition and Self-Efficacy as Mediators*”. Penelitian tersebut dilakukan pada 412 mahasiswa di Amerika Serikat dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi *work volition* dan *career decision making self-efficacy* terhadap hubungan antara adaptabilitas karier dan kepuasan akademik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik *work volition* dan *career decision making self-efficacy* adalah prediktor langsung yang signifikan terhadap kepuasan akademik. Namun,

pengujian semua variabel sekaligus dalam model struktural menghilangkan hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karier dan kepuasan akademik.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah adaptabilitas karier, variabel terikatnya adalah kepuasan akademik, dan variabel mediatornya adalah *work volition* dan *career decision making self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas, adaptabilitas karier sebagai variabel terikat, dan tidak menggunakan variabel mediator. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, dan Roxas pada tahun 2015 dengan judul "*Career Optimism: The Roles of Contextual Support and Career Decision-Making Self-Efficacy*". Penelitian tersebut dilakukan pada 235 mahasiswa di Filipina dengan tujuan untuk mengetahui peran dukungan orang tua, dukungan guru, dan *career decision making self-efficacy* sebagai sumber optimisme karier. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan orangtua, dukungan guru, dan optimisme karier. Sedangkan hubungan langsung antara sumber dukungan dan optimisme karier menghilang ketika *career decision making self-efficacy* dimodelkan sebagai mediator.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah dukungan konstektual dan *career decision making self-efficacy*, variabel

terikatnya adalah optimisme karier. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, dan Sweeney pada tahun 2015 dengan judul “*Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale*”. Penelitian tersebut dilakukan pada 184 orang kategori *emerging adults* yang menganggur di Amerika Serikat dengan tujuan untuk menemukan hubungan antara kemampuan adaptabilitas karier dan kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat dimensi adaptabilitas karier yaitu *confidence* dan *control* yang lebih tinggi secara signifikan terkait dengan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Namun, tingkat dimensi *concern* dan *curiosity* ditemukan tidak signifikan terkait dengan kepuasan hidup. Dimensi *control* muncul sebagai prediktor terbaik kesejahteraan subjektif. Selain itu, dimensi *confidence* berhubungan positif dengan kepuasan hidup tetapi tidak terkait dengan afek positif dan afek negatif.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah adaptabilitas karier dan variabel terikatnya adalah kesejahteraan subjektif. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah *emerging adults* yang menganggur, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Selain itu, terdapat penelitian oleh Nabilah dan Indianti pada tahun 2019 dengan judul “Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan Antara *Future Work Self* dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. Penelitian tersebut melakukan pengambilan data pada 440 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia dengan tujuan untuk menguji peran *future work self* terhadap adaptabilitas karier dimediasi oleh *career decision making self-efficacy*. Penelitian tersebut membuktikan peran yang signifikan pada *future work self* terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. *Career decision making self-efficacy* juga memiliki peran yang parsial dalam memediasi *future work self* terhadap adaptabilitas karier.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah *future work self*, variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier, dan variabel mediatornya adalah *career decision making self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas, adaptabilitas karier sebagai variabel terikat, dan tidak menggunakan variabel mediator. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa tingkat akhir, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Alissa dan Akmal pada tahun 2019 dengan judul “*Career Decision Making Self-Efficacy* Mediator Antara Dukungan Kontekstual dan Adaptabilitas Karier”. Penelitian tersebut dilakukan pada 270 mahasiswa tingkat akhir di Jabodetabek dengan tujuan untuk menguji peran dukungan

kontekstual terhadap adaptabilitas karier yang dimediasi oleh *career decision making self-efficacy*. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat peran terhadap adaptabilitas karier dengan *career decision making self-efficacy* sebagai mediator pada mahasiswa tingkat akhir.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah dukungan kontekstual, variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier, dan variabel mediatornya adalah *career decision making self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas, adaptabilitas karier sebagai variabel terikat, dan tidak menggunakan variabel mediator. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Fitwaturrusuliyah dan Sawitri pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dengan Efikasi Diri Dalam Mengambil Keputusan Karier pada Mahasiswa Tahun Ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro”. Penelitian tersebut dilakukan pada 123 mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dengan tujuan untuk menguji hubungan kepribadian proaktif dengan *career decision making self-efficacy*. Penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingginya kepribadian proaktif berhubungan dengan tingginya *career decision making self-efficacy*, begitu pula sebaliknya.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah kepribadian proaktif dan variabel terikatnya adalah *career decision making self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa tahun ketiga, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Hartono dan Gunawan pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan *Job Search Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability*”. Penelitian tersebut dilakukan pada 82 mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri mencari pekerjaan (*job search self-efficacy*) dengan adaptabilitas karier. Hasil penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job search self-efficacy* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingginya *job search self-efficacy* berhubungan dengan tingginya adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah *job search self-efficacy* dan variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa tingkat akhir, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Terdapat penelitian oleh Ulfah dan Akmal pada tahun 2019 dengan judul “Peran Kepribadian Proaktif Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. Penelitian tersebut dilakukan pada 270 mahasiswa tingkat akhir di Jabodetabek dengan tujuan untuk mengetahui peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepribadian proaktif berperan terhadap adaptabilitas karier. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat karakteristik kepribadian proaktif individu akan memengaruhi tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki. Selain itu, kepribadian proaktif juga memiliki peran yang signifikan terhadap adaptabilitas karier.

Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel penelitian dan subjek penelitian. Variabel bebasnya adalah kepribadian proaktif dan variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan *career decision making self-efficacy* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subjek yang diteliti adalah mahasiswa tingkat akhir, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate*.

Dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya dan sejauh yang peneliti ketahui, belum ditemukan penelitian yang mengungkapkan *career decision making self-efficacy* dan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*, dilakukan di Indonesia ataupun di luar Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career decision making self-efficacy mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 1–8. Doi: 10.26858/jppk.v5i1.6939
- Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2019). Self-efficacy source and career adaptability: The mediating roles of career decision self-efficacy. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 43–56.
- Amani, J. (2016). Career decision-making self-efficacy of higher education students in tanzania: Does age, gender, and year of study matter?. *Papers in Education and Development*, 36, 36–47.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. A. (2020). Predicting career adaptability of fresh graduates through personal factors. *European Journal of Training and Development*. Doi: 10.1108/EJTD-02-2020-0023
- Astuti, A. P., & Ilfiandra. (2019). Karakteristik efikasi diri pembuatan keputusan karir pada remaja. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 3(1), 30–35.
- Azhar, R., Aprilia, E. D. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di banda aceh. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 2(2), 174–178.
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi aitem berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Buletin Psikologi*, 17(1), 28–32.
- Azwar, S. (2018). *Dasar-dasar psikometrika* (edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baglama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1–11. Doi: 10.15700/saje.v37n4a1520
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2018). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141.
- Babarović, T., & Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena Psihologija*, 9(4), 429–448. Doi: 10.19090/pp.2016.4.429-448
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. Doi: 10.1177/106907279600400103
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (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), 67–82. Doi: 10.1108/EJTD-07-2016-0049
- Bubic, A. (2017). The relevance of self-evaluations for students' career optimism. *Journal of Employment Counseling*, 54(3), 100–114. Doi: 10.1002/joec.12059

- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 400–411. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Penerjemah: Aliya Tussyani, dkk. Jakarta: Salemba Humanika.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2011). Understanding career decision self-efficacy: a meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. Doi: 10.1177/0894845311398042
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I.L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–9. Doi: 10.4102/sajhrm.v13i1.682
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. Doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47–65.
- Del Corso, J., & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334–339. Doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.003
- Del Corso, J. J. (2017). Counselling young adults to become career adaptable and career resilient. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 171–188. Doi: 10.1007/978-3-319-66954-0_11.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48–59. Doi: 10.1177/0894845314533420
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. Doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.007
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. Doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.003
- Fitwatursuliyah, N. V., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(4), 340–345.
- Flores, L. Y., Scott, A. B., Wang, Y.-W., Yakushko, O., McCloskey, C. M., Spencer, K. G., & Logan, S. A. (2003). Practice and research in career counseling and development-2002. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 98–131. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00632.x

- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18. Doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.004
- Goodman, J. M. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43(1), 74–84. Doi: 10.1002/j.2161-0045.1994.tb00848.x
- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. Doi: 10.1080/02673843.2021.1886952
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–10. Doi: 10.4102/sajip.v39i2.1138
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan job search self-efficacy dengan career adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(2), 78–90. Doi: 10.35814/mindset.v8i02.326
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 15–28. Doi: 10.1007/978-3-319-66954-0_2
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. Doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358.
- Hoeckel, K. (2014). Youth labour markets in the early twenty-first century. *Understanding Employer Engagement in Education: Theories and Evidence*, 66–76.
- Hou, Z., Leung, S.A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale-

- China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 689–691.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903–912. Doi: 10.2224/sbp.2014.42.6.903
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(5), 1–13. Doi: 10.2224/sbp.8157
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59–71. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.006
- Jo, H., Ra, Y. A., Lee, J., & Kim, W. H. (2016). Impact of dysfunctional career thoughts on career decision self-efficacy and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 333–344. Doi: 10.1002/cdq.12069
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56–69. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x
- Kim, N.-R., & Lee, K.-H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. Doi: 10.1002/joec.12069
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Koen, V., Asada, H., Nixon, S., Rahuman, R. M. H., & Arif, A. Z. M. (2017). Malaysia's economic success story and challenges. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1369. Doi: 10.1787/cf7fddf2-en.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. Doi: 10.1177/0894845315575151
- Kramar, R., Bartram, T. K., Gerhart, B. A., Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Wright, P. M. (2014). *Human resource management: Strategy, people, performance*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. (Brown, S. D. & Lent, R. W. (eds.)). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. Doi: 10.1037/a0033446
- Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional

- dengan kematangan karir pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *Psycho Idea*, 11(2), 1–9.
- Mardiana, C. F. (2017, 29 Agustus). *63% orang indonesia bekerja tak sesuai jurusan*. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan> pada 6 Maret 2021.
- Martin, A. J., Jones, E. S., Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263–289.
- Maulana, E. (2020). *Julukan freshgraduate berlaku sampai kapan ya sobat glints?*. Diakses dari <https://glints.com/id/en/komunitas/qna/julukan-freshgraduate-berlaku-sampai-kapan-ya-sobat-glints/GLbAJ3QK> pada 29 Maret 2021.
- Maree, J. G., & Hancke, Y. (2011). The value of life design counselling for an adolescent who stutters. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 479–485.
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran efikasi diri dalam keputusan karier terhadap hubungan antara future work self dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160–174. Doi: 10.26740/jptt.v9n2.p160-174
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659–685. Doi: 10.1007/BF00992155
- Priyono, S., & Nankervis, A. (2019). Graduate work-readiness challenges in indonesia—findings from a multiple stakeholder study. *The Transition from Graduation to Work*, 107–123. Doi: 10.1007/978-981-13-0974-8_7
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of indonesian work readiness scale on fresh graduate in indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. Doi: 10.14710/jp.19.3.297-314
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan spss24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development: perkembangan masa-hidup* (edisi 13 jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). USA: Brooks/Cole.
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2018). Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career adaptability?. *Sex Roles*, 81(1), 74–86.

Doi: 10.1007/s11199-018-0976-7

- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development, 21*(1), 63–72. Doi: 10.1007/BF02107104
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298. Doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 251–257. Doi: 10.1016/j.jvb.2014.07.006
- Tladinyane, R., & 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, 14*(1), 1–9. Doi: 10.4102/sajhrm.v14i1.752
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39–48. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 11*(1), 45–54. Doi: 10.15294/INTUISI.V11I1.20117
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition. *Journal of Career Development, 35*(2), 151–165.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2007). The grasshopper phenomenon: studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi, 34*(1), 76–88.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement, 1*(2), 227–236. Doi: 10.1093/workar/wau009
- Zamroni, E. (2016). Urgensi career decision making skills dalam penentuan arah peminatan peserta didik. *Jurnal Konseling GUSJIGANG, 2*(2), 140–152.