

Peran *Career Search Efficacy* Terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa

C.M. Indah Soca R. Kuntari¹, Indah Puspitasari², Gianti Gunawan³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia

e-mail: indah.sk@psy.maranatha.edu

Abstract

University students are required to explore various career options and develop self-awareness to identify occupations that align with their interests and personalities. This exploration process, referred to as *career search efficacy* (CSE), is believed to facilitate the development of *career adaptability* (CA) a psychosocial construct that reflects an individual's readiness and resources to cope with unpredictable career paths and role ambiguities. This study aimed to examine the role of CSE in predicting CA among undergraduate students. Using a quantitative approach, data were collected from 103 participants through standardized questionnaires and analysed using simple linear regression. The results revealed a significant positive relationship between CSE and CA, with CSE accounting for 43.6% of the variance in CA ($R^2 = 0.436$; $p < 0.001$). These findings provide empirical support for career construction theory and underscore the importance of strengthening career exploration self-efficacy in higher education settings. Implications for career counselling practices and future research directions are discussed.

Keywords: *career adaptability, career search efficacy, undergraduate students*

Abstrak

Setiap mahasiswa akan mengeksplorasi berbagai bidang karir dan juga diri agar menemukan pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan kepribadiannya. Eksplorasi karir inilah yang disebut dengan *career search efficacy*. Proses eksplorasi karir ini diharapkan dapat mempercepat proses seseorang untuk melakukan *career adaptability*. *Career adaptability* inilah yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi karir yang belum pasti dan peran yang masih ambigu dalam waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana *career search efficacy* berperan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa. *Career adaptability* merupakan kapasitas penting untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis, dan diyakini dipengaruhi oleh sejauh mana individu percaya diri dalam mengeksplorasi dunia karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana pada 103 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career search efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* dengan kontribusi sebesar 43,6% ($R^2 = 0,436$; $p < 0,001$). Temuan ini memperkuat kerangka teori *career construction* dan mengimplikasikan pentingnya peningkatan efikasi eksplorasi karir dalam layanan bimbingan karir di pendidikan tinggi.

Kata Kunci: *career adaptability, career search efficacy, undergraduate students*

I. Pendahuluan

Dalam kehidupan, setiap individu diarahkan untuk dapat menemukan pekerjaan atau karir yang dapat memenuhi kebutuhannya. Brown dan Lent (2013), menyatakan bahwa pekerjaan yang dimiliki individu tidak sekedar memenuhi kebutuhan primer. Pekerjaan dipandang sebagai salah satu cara untuk mendapatkan rasa bangga, memberikan kontribusi bagi keluarga dan juga komunitas, mencapai *self-growth*, menunjukkan identitas diri pada masyarakat dan membuat struktur dalam kehidupan. Karir adalah serangkaian atau kumpulan pekerjaan yang dilakukan dalam kehidupan seseorang (Brown & Lent, 2013). Karir bukan hanya dipandang sebagai lahan penghasilan, akan tetapi juga cara untuk menemukan identitas diri dalam lingkup masyarakat. Karir merupakan cara untuk mengaktualisasikan diri secara personal. Oleh sebab itu penting bagi individu untuk merencanakan dan mengelola karirnya secara matang dan terarah. Savickas (2005)

menyatakan bahwa salah satu hal yang penting dalam pengembangan karir individu berkaitan dengan kemampuan adaptasi terhadap serangkaian transisi dari sekolah ke pekerjaan, dari pekerjaan ke pekerjaan. Individu perlu memiliki kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dan melakukan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang dipicu oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).

Kemampuan adaptasi karir menjadi hal yang penting dimiliki oleh lulusan baru. Adaptabilitas akan memprediksi kualitas penempatan kerja maupun kemampuan kerja ketika mereka memasuki dunia kerja (Guan et al., 2013). Dalam kenyataannya perusahaan menilai banyak lulusan perguruan tinggi di Indonesia memiliki kemampuan teoritis yang kuat, namun kurang memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam bekerja. Perbedaan ekspektasi antara perusahaan dengan kemampuan pencari kerja membuat perusahaan tidak dapat menerima pencari kerja. Hal ini tercermin dari proporsi lulusan perguruan tinggi yang menganggur terus bertambah, BPS mencatat bahwa dari total 7,28 juta penganggur, 1,01 juta adalah lulusan universitas, Dimana Tingkat pengangguran terbuka 6,23% berasal dari lulusan Diploma empat, S1, S2, dan S3 (BPS, 2025). Fenomena ini menunjukkan banyak lulusan perguruan tinggi tidak memiliki keterampilan *employability* yang dibutuhkan, bahwa universitas belum bisa memfasilitasi pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Kondisi ini menjadi relevan terkait dengan adanya perubahan tuntutan di dunia kerja sebagai dampak dari kemajuan teknologi, perubahan demografi, globalisasi, dan pandemi Covid yang mempengaruhi perubahan dalam keterampilan yang dibutuhkan individu untuk bekerja. Proyek Dukungan Uni Eropa untuk Pendidikan Tinggi di Kawasan ASEAN (SHARE) menemukan bahwa negara-negara Asia Tenggara termasuk Indonesia pasca pandemi, berpotensi menjadi importir dan eksportir penting secara global (Kumar, Lau, Chua, et.al, 2024). Untuk mencapai hal tersebut, peningkatan keterampilan akan semakin relevan bagi pertumbuhan ekonomi dan daya kerja. Beberapa tren yang muncul ini membuka peluang baru bagi para pencari kerja, namun di lain pihak mengharuskan individu memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi untuk menghadapi tren dan perubahan ini.

Perubahan tuntutan dalam dunia kerja juga memunculkan berbagai tantangan yang mengharuskan individu untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Seiring dengan perubahan keterampilan yang dituntut oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Studi-studi terdahulu mengonfirmasi bahwa *career adaptability* merupakan elemen penting dalam meningkatkan prospek kerja seseorang, karena hal ini mendorong peluang kerja bagi individu (Khalid & Ahmad, 2021; Tien & Wang, 2017). Studi lain menunjukkan *career adaptability* yang rendah berhubungan dengan peluang yang lebih kecil untuk mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan meningkatkan

risiko bertambahnya jangka waktu menganggur (Maggiori, Johnston, Krings, et.al., 2013). Selain berhubungan dengan *employability*, *career adaptability* juga berkaitan positif dengan *life satisfaction* dan kinerja individu (Kumar, Lau, Lo., et. al., 2024).

Dengan demikian memiliki *career adaptability* menjadi penting bagi berbagai lulusan perguruan tinggi, dimana prosesnya sudah dimulai saat menjadi mahasiswa. Apalagi memperoleh karir yang sesuai dengan minat dan harapan, pada dasarnya merupakan keinginan setiap individu. Super memandang karir sebagai rangkaian serta kombinasi peran yang dijalani individu sepanjang kehidupannya (Brown & Lent, 2020). Proses pembentukan karir tidak hanya dimulai ketika seseorang memasuki dunia kerja, melainkan dapat dikembangkan sejak menjadi mahasiswa. Berdasarkan teori vokasional Super, perkembangan karir berlangsung pada rentang usia 15 hingga 24 tahun, di mana individu mulai mengeksplorasi minat dan arah karir melalui berbagai aktivitas yang diminatinya, seperti kegiatan sekolah, pemilihan jurusan, magang, pekerjaan paruh waktu, maupun kegiatan ekstrakurikuler. Dengan demikian, tahap pemilihan pekerjaan dan arah karir menjadi tahapan penting bagi mahasiswa yang sedang merencanakan karir di masa depan (Brown & Lent, 2020).

Career adaptability merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk menghadapi, mengatasi, dan mengakomodasi berbagai rintangan, perubahan, dan persyaratan yang dihadapi dalam perjalanan karir (Savickas, 2005). *Career adaptability* dapat membantu mahasiswa menghadapi transisi dari sekolah ke dunia kerja atau meningkatkan spesialisasi di bidang karir, dengan harapan mereka akan stabil dalam pekerjaan mereka di masa depan (Kristiyorini et.al., 2024). Individu dengan tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi cenderung lebih berhasil dalam menemukan, mempertahankan, dan mengembangkan karir mereka di dunia yang penuh ketidakpastian (Savickas & Porfeli, 2012). Mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi dapat beradaptasi lebih cepat dengan perubahan peran karir, mampu mengatasi kesulitan dan menghadapi situasi tidak terduga di tempat kerja. Sebaliknya mahasiswa yang memiliki *career adaptability* rendah menghadapi kesulitan dalam membuat keputusan karir (Park et al., 2022).

Pengembangan *career adaptability* dapat membantu mahasiswa lebih siap menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang mungkin terjadi dalam karir mereka (Hirschi & Valero, 2015). Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* cenderung menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaan dan karirnya, baik pada masa kini maupun di masa depan, sehingga mampu merancang perencanaan karir secara lebih matang. Mereka juga memiliki kendali atas arah karirnya, yang tercermin dalam kemampuan mengambil keputusan serta tanggung jawab terhadap pilihan karir dan pekerjaan. Selain itu, *career adaptability* akan mendorong mahasiswa untuk aktif mengeksplorasi berbagai aspek pekerjaan serta menunjukkan rasa ingin tahu terhadap peran karir

yang dijalannya. Keberadaan *career adaptability* juga mendorong kepercayaan diri yang kuat dalam mencapai tujuan dan kesuksesan karir. Individu dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki risiko lebih rendah untuk mengalami pengangguran jangka panjang, karena mereka mampu mengenali dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Lebih jauh, *career adaptability* berhubungan positif dengan tingkat kemampuan kerja (*employability*) (McArdle et al., 2007). *Career adaptability* membantu seseorang untuk proaktif dan berkeinginan untuk mencari kesempatan dan kebaruan dalam karir. Yang pada akhirnya juga akan memudahkan untuk berinteraksi dengan orang lain yang dapat membantu dalam menghadapi masa transisi.

Menurut teori perkembangan karir, mahasiswa berada dalam tahap eksplorasi karir. Pada tahap eksplorasi, seseorang akan mengembangkan *vocational self-concept* yang jelas dan stabil. *Vocational self-concept* merupakan hasil dari proses eksplorasi karir yang luas dan persiapan diri untuk mendapat jabatan atau peran yang sesuai dengan identitas vokasi yang telah ditetapkan. Pada tahap eksplorasi ini diharapkan individu mengumpulkan informasi mengenai diri dan pekerjaan melalui magang, kurikulum Pendidikan, pengalaman ekstrakurikulum dan aktivitas lain yang akan mengarahkan diri pada pemilihan pekerjaan, serta mengimplementasikan diri dalam peran kerja (Arnett dalam Brown & Lent, 2013). Eksplorasi karir ini juga menjadi kesempatan bagi mahasiswa untuk mengenal dirinya lebih dalam lagi, baik yang terkait dengan minat maupun kemampuannya.

Menurut Hartono dan Gunawan (2017) permasalahan umum yang dihadapi lulusan baru dalam bidang pekerjaan dan karir terletak pada kurangnya pemahaman mengenai potensi dan kemampuan diri, belum mengetahui bidang kerja yang diminati, adanya kekhawatiran tidak bisa memperoleh pekerjaan, dan belum memiliki rencana masa depan yang terarah. Lulusan baru umumnya belum terbiasa dengan dinamika dunia kerja, sehingga proses pencarian kerja sering dianggap sebagai tahap yang menegangkan dan penuh kesulitan tak terduga. Untuk mendapatkan tawaran kerja penting bagi lulusan atau pencari kerja memahami karakteristik pribadi, mencari informasi tentang dunia kerja, membuat keputusan mengenai tawaran kerja (Wanberg et.al., 2010). Dengan demikian penting bagi mahasiswa melakukan eksplorasi karir sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja, serta untuk membantu meningkatkan keyakinan mengenai karir yang akan ditempuh di masa mendatang. Melalui eksplorasi karir mahasiswa juga akan lebih yakin mengenai kemampuannya untuk melakukan berbagai aktivitas pencarian karir atau yang disebut dengan *career search efficacy* (Solberg et al, 1994). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *career search efficacy* yang tinggi memiliki *career adaptability* yang tinggi dalam mencari pekerjaan, membuat keputusan karir, serta mampu menghadapi ketidakpastian dunia kerja (Matijaš et al., 2021; Kim & Shin, 2020). *Career search efficacy* adalah derajat keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menampilkan berbagai variasi kegiatan eksplorasi karir,

termasuk penilaian akan kemampuannya untuk mengeksplorasi *personal value* dan minat, menjalin relasi secara efektif dengan berbagai pihak profesional di bidang kerja yang diminatinya (Solberg, Good, Fischer, et.al., 1995). *Career search efficacy* terdiri atas empat dimensi utama, yakni *job search efficacy*, *interviewing efficacy*, *networking efficacy* dan *personal exploration efficacy*. *Job search efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan demi mendapatkan pekerjaan baru. *Interviewing efficacy* adalah keyakinan diri saat mempersiapkan dan menjalankan wawancara kerja. *Networking efficacy* merujuk pada keyakinan diri untuk mengembangkan jaringan sosial dalam rangka mencari informasi tentang karir dan pekerjaan. *Personal exploration efficacy* merupakan keyakinan dalam melakukan eksplorasi kemampuan, nilai-nilai pribadi dan minat bidang karir (Solberg, et.al., 1995).

Berdasarkan paparan di atas, terlihat bahwa ketika mahasiswa memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya dalam mempersiapkan dan mengeksplorasi karir untuk masa depan, maka mahasiswa akan mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan karir. Penelitian mengenai *career adaptability* memiliki relevansi dengan kondisi Indonesia saat ini. Dimana makin banyak tantangan yang dihadapi terkait dengan kurangnya penyerapan tenaga kerja sebagai dampak dari krisis ekonomi global, digitalisasi, dan pengembangan *artificial intelligence*. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengetahui peran *career search efficacy* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas “X” di Bandung. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan Universitas “X” Bandung untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan program pengembangan karir yang selama ini telah berjalan. Selain itu, meskipun beberapa studi menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam pengembangan kesiapan karir mahasiswa namun sejauh pengetahuan peneliti, studi yang menyoroti peran *career search efficacy* secara spesifik terhadap *career adaptability* juga masih terbatas.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *causalitas research non-experimental* yang bertujuan mengkaji peran variabel *career search efficacy* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas “X” di Bandung. Proses pengambilan data menggunakan teknik survei dengan menggunakan kuesioner di *google form*. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas “X” di Bandung. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*.

Kuesioner *career adaptability* menggunakan alat ukur *Career Adapt Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Porfeli & Savickas (2012). CAAS-Internasional terdiri dari 24 item, yang terdiri dari empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. CAAS

yang digunakan dalam penelitian adalah yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani, dkk (2019). CAAS versi bahasa Indonesia terbukti memiliki *loading factor* yang sama dengan CAAS Internasional. Nilai reliabilitas alat ukur 0,91 dengan item berjumlah 24 item. Penilaian menggunakan skala Likert dari 1 (kurang kuat) hingga 5 (sangat kuat).

Alat ukur *Career Search Efficacy* dari Solberg, et.al (1994) yang terdiri dari 35 item yang terbagi menjadi empat dimensi, yaitu *job search efficacy*, *interviewing efficacy*, *networking efficacy* dan *personal exploration efficacy*. Alat ukur ini telah diadaptasi ke bahasa Indonesia dengan reliabilitas sebesar 0,96 (Tarigan & Wimbarti, 2011). Skala ini dinilai menggunakan model skala Likert 5 poin (dari 1 sangat yakin hingga 5 sangat tidak yakin).

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis regresi linear. Melalui analisis ini akan diketahui kekuatan peran dari variabel *career search efficacy* terhadap *career adaptability*. Sebelum melakukan pengujian regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data penelitian terdistribusi secara normal dan memiliki hubungan yang linear.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Gambaran Responden

Berdasarkan pengolahan data 103 responden, jumlah responden perempuan sejumlah 83 orang (80.6%) dan laki-laki sebanyak 20 orang (19.4%). Responden terbanyak berusia 19 tahun sebanyak 32 orang (31.1%) dan paling sedikit berusia 22 tahun sejumlah 6 orang (5.8%).

3.2 Hasil Pengolahan Data

Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas residual Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.20. Karena nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis scatter plot, menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas antara variabel *career search efficacy* dan *career adaptability*. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai tidak terjadinya heteroskedastisitas telah terpenuhi. Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Tabel I. Uji Regresi CSE terhadap CA

Model	B	. Error	eta	t	ig.
(Constant)	.126	.592		387	.00
r Self-Efficacy	.141	.050	.560	828	.00

a. Dependent Variable: Career Adaptability

Tabel I adalah hasil dari uji regresi variabel *career search efficacy* terhadap *career adaptability* dengan $\text{Sig}=0.00$, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat kontribusi yang signifikan dari *career search efficacy* terhadap *career adaptability*. Diperoleh nilai Beta (0.660) bermuatan positif artinya *career search efficacy* menunjukkan pengaruh atau peran yang positif terhadap *career adaptability*. Bila *career search efficacy* seseorang meningkat maka akan berdampak juga pada peningkatan *career adaptability*.

Tabel II. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.430	7.188

a. Predictors: (Constant), Career Self-Efficacy

b. Dependent Variable: Career Adaptability

Berdasarkan tabel II dapat dinyatakan bahwa nilai $R=0.660$, yang berarti *career search efficacy* memiliki korelasi yang tergolong moderat terhadap *career adaptability*. Sedangkan nilai $R^2= 0.436$ yang berarti *career search efficacy* berkontribusi sebesar 43.6% terhadap variasi dari *career adaptability*.

3.3 Pembahasan

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa *career search efficacy* memiliki peran yang cukup besar untuk meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa Universitas “X” Bandung ($p<0.5$, $R=0.660$). Selanjutnya ditemukan pula *career search efficacy* berkontribusi sebesar 43.6% (tabel 2) terhadap variabel *career adaptability* dengan nilai signifikansi 0.000. Berdasarkan nilai Beta = 0.660 yang bermuatan positif, memberikan arti bahwa *career search efficacy* menunjukkan peran yang positif terhadap *career adaptability*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa *career search efficacy* merupakan aspek kepribadian yang memiliki peran untuk meningkatkan *career adaptability* individu. Ini berarti semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan, peluang karir dan kesempatan yang muncul di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Solberg, et.al (1994) yang menyatakan bahwa individu memerlukan keyakinan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pencarian karir, baik dalam bentuk eksplorasi karir secara mandiri maupun dalam konteks pencarian pekerjaan.

Keyakinan diri ini diperlukan mahasiswa pada saat menghadapi masa transisi dan masa pencarian karir. Pada saat mahasiswa menghadapi transisi dari sekolah ke pekerjaan, mereka perlu memiliki keyakinan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru, sekaligus mengatasi hambatan dalam penyesuaian karir yang mungkin muncul. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang menyatakan bahwa *career search efficacy* berperan secara signifikan pada *career adaptability* (Bocciardi et. al., 2017). Penelitian serupa oleh Cote, Saks, dan Zikic (dalam Wanberg et. al., 2010) menemukan bahwa individu dengan *career search efficacy* yang tinggi akan lebih sering melakukan pencarian pekerjaan, memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, dan mendapatkan jumlah tawaran pekerjaan yang lebih banyak.

Hasil dari penelitian ini juga menegaskan pentingnya mahasiswa untuk memiliki *career search efficacy* yang tinggi karena mereka akan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, mampu mengatasi hambatan, dan mengejar aspirasi karir mereka (Savickas et.al, 2005). Dimana hal ini memungkinkan mahasiswa untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik ketika memasuki dunia kerja, lebih berhati-hati ketika membuat keputusan karir (Hartono & Gunawan, 2017) sehingga akan mengembangkan *career adaptation*. Dengan memiliki *career search efficacy* maka mahasiswa memiliki kepercayaan diri dalam menentukan pilihan karir, memiliki kapasitas untuk mengakses, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi terkait dunia kerja, serta melakukan persiapan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja. Ketika mahasiswa melakukan eksplorasi dan meningkatkan kemampuan mereka, maka semakin kuat keyakinan untuk dapat menjalankan kehidupan karir sesuai dengan bidang yang dipilih. Proses ini akan membantu mahasiswa untuk lebih cepat beradaptasi dengan bidang kerja. Adaptasi dalam bidang kerja ini termasuk mempercepat proses penyesuaian diri terhadap aturan perusahaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru, serta keberhasilan dalam meraih kesuksesan karir (Savickas & Porfeli, 2012). Dalam konteks penelitian ini, *career search efficacy* yang dimiliki mahasiswa dapat membantu mereka menghadapi persaingan yang ketat untuk memasuki dunia kerja karena *career search efficacy* merupakan salah satu variabel yang berperan terhadap terbentuknya *career adaptability*.

IV. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *career search efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mereka dalam mencari informasi, mengeksplorasi pilihan karir, serta mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja berperan penting dalam membentuk kemampuan adaptasi karir. Mahasiswa yang memiliki *career search efficacy* tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan, tuntutan, dan ketidakpastian dalam perkembangan karir di masa depan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran institusi pendidikan, khususnya Universitas “X”, dalam mendukung pengembangan kesiapan karir mahasiswa. Universitas diharapkan dapat merancang dan mengimplementasikan program layanan

karir yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti konseling karir, pelatihan pengembangan diri, kegiatan mentoring, serta pemberian pengalaman langsung di dunia kerja melalui magang atau proyek praktikum. Program-program tersebut diharapkan mampu meningkatkan *career search efficacy* mahasiswa sehingga berdampak positif pada peningkatan *career adaptability* mereka.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan desain longitudinal untuk memantau perkembangan kesiapan karir mahasiswa sejak semester awal hingga menjelang kelulusan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan dinamis mengenai perubahan serta hubungan antara *career search efficacy* dan *career adaptability* seiring dengan perkembangan akademik dan pengalaman mahasiswa. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *career adaptability* guna memperkaya temuan penelitian di bidang pengembangan karir mahasiswa.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2025, 5 Mei). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah.* <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka>
- 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.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career: The re-invention of modern work*. New York, NY: Routledge.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* Second Edition. Canada. John Wiley & Sons, Inc.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability. *Journal Mind Set*, 8(2), 78–90.
- Hirschi, A. & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavio.* 88 (220-229), <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>.
- Khalid, K., & Ahmad, A. M. (2021). The relationship between employability skills and career adaptability: A case of undergraduate students of the United Arab Emirates. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1035–1054. Scopus. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0175>

- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(5), 395-403.
- Kristiyorini, Y., Muslihati, M., Henny Indreswari, & Hsin-Hung Wu. (2024). Development of Group Guidance Manual Book Based on Experiential Learning Model to Enhance Career Adaptability of Vocational School Students. *Buletin Konseling Inovatif*, 4(2), 107–114. <https://doi.org/10.17977/um059v4i22024p107-114>
- Kumar, D.A., Lau, P.L., Chua, K.H., Voon, S.P., & Lo, Y.Y. (2024). Career Adaptability Across Southeast Asia: A Systematic Review. *Sage Open*. 1-18. DOI: 10.1177/21582440241289737
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255–311). Jossey-Bass.
- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The relationship between career adaptability and job-search self-efficacy of graduates: The bifactor approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (T.). (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Park, S. Y., Cha, S. B., Joo, M. H., & Na, H. (2022). A multivariate discriminant analysis of university students' career decisions based on career adaptability, social support, academic major relevance, and university life satisfaction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 191–206. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09480-5>
- Savickas, M.L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S.D. Brown, & R.T. Lent (Eds.), *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80 (3), 661-673. <https://doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Solberg, V. S. (1998). Assessing Career Search Self-Efficacy: Construct Evidence and

- Developmental Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 181–193.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., ... Malen, A. (1994). Assessing Career Search Expectations: Development and Validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111–123.
- 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.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Nord, D., & Brown, S. D. (1995). Career Decision-Making and Career Search Activities: Relative Effects of Career Search Self-Efficacy and Human Agency. *Journal of Counselling Psychology*, 42(4), 448– 455.
- Sulistiani, W., Suminar, D.R., & Hendriani, W. (2019). The Career Adap-Abilities Scale- Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity. International Conference on Education. DOI: [10.17501/24246700.2018.4201](https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201)
- Tarigan, M., & Wimbarti, S. (2011). Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75–88.
- Tien, H.-L. S., & Wang, Y.-C. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 299–314. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_18
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., & Diehn, E. W. (2010). Development of the Getting Ready for your Next Job» inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology*, 63(2), 439–478.

