

## Hubungan Antara *Career Decision Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Akhir dengan Pengalaman Organisasi

### *The Relationship Between Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability in Final-Year Students with Organizational Experience*

**Achmad Akmal Hamdani\***

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

[achmadakmal190102@gmail.com](mailto:achmadakmal190102@gmail.com)

**Yohana Wuri Satwika**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

[yohanasantwika@unesa.ac.id](mailto:yohanasantwika@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

Dinamika ketenagakerjaan di era kemajuan teknologi menjadi tantangan besar bagi tenaga kerja khususnya di Indonesia, termasuk mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja. Terlebih lagi laporan angka PHK yang cukup tinggi dalam konteks Indonesia dan kemajuan teknologi yang diperkirakan dapat menggeser peran manusia. Hal ini memberikan sinyal akan kebutuhan suatu modal psikologis, bukan lagi hanya soal teknis, melainkan kemampuan yang adaptif. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan antara *career decision self-efficacy* CDSE dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Adapun partisipan penelitian ini adalah mahasiswa akhir dengan pengalaman organisasi. Jumlah responden sebanyak 114 mahasiswa, adapun pengambilan sampelnya sendiri menggunakan teknik *convenience*. Penggalian data dilakukan secara daring dengan menggunakan skala CDSE-SF dan CA-SF yang telah diadaptasi oleh penelitian sebelumnya. Teknik analisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif ( $r = 0,604$ ;  $p=,001/<,05$ ) antar kedua variabel. Kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan antara *career decision self-efficacy* dengan *career adaptability* pada mahasiswa akhir dengan pengalaman organisasi, selain itu temuan ini memperkuat studi-studi terdahulu, sekaligus secara teoritis yang menjelaskan bahwa CDSE merupakan kerangka internal dalam membentuk adaptabilitas karier individu.

**Kata kunci :** Career decision self-efficacy, career adaptability, Mahasiswa Akhir dengan Pengalaman organisasi.

#### **Abstract**

*The dynamics of employment in the era of technological advancement pose a significant challenge for the workforce, particularly in Indonesia, including final-year students who are about to enter the workforce. Moreover, reports of relatively high layoffs in the Indonesian context and technological advancements that are expected to displace human roles further emphasize this issue. This signals the need for psychological capital, not just technical skills, but adaptive abilities. The aim of this research is to examine the relationship between career decision self-efficacy (CDSE) and career adaptability among final-year students with organizational experience. This study employs a correlational quantitative research method. The research participants are final-year students with organizational experience. The total number of participants is 114 students, and the sampling was conducted using a convenience sampling technique. Data collection was conducted online using the*

*CDSE-SF and CA-SF scales, which had been adapted in previous research. The analysis technique used the Pearson Product Moment correlation, and the results showed a significant and positive relationship ( $r = 0.604$ ;  $p = 0.001/ < 0.05$ ) between the two variables. The conclusion of this study is that there is a relationship between career decision self-efficacy and career adaptability in final-year students with organizational experience. Additionally, these findings reinforce previous studies and theoretically explain that CDSE serves as an internal framework in shaping an individual's career adaptability.*

**Keywords :** Career decision self-efficacy, career adaptability, Final-year student with organizational experience.

<b>Article History</b>	<i>*corresponding author</i>
<b>Submitted :</b> 21-01-2026	
<b>Final Revised :</b> 21-01-2026	
<b>Accepted :</b> 21-01-2026	
	  <i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Dinamika ketenagakerjaan di era kemajuan teknologi menjadi tantangan signifikan bagi tenaga kerja, khususnya mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase transisi menuju dunia kerja. Perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi diperkirakan akan menggeser peran manusia dalam berbagai sektor pekerjaan, sekaligus menciptakan tuntutan baru terhadap kemampuan adaptif individu (World Economic Forum, 2025). Dalam konteks Indonesia, kondisi ini diperkuat oleh tingginya angka pemutusan hubungan kerja atau PHK serta ketidaksiapan sebagian lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis (CNBC Indonesia, 2024).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kesiapan karier tidak lagi cukup bertumpu pada keterampilan teknis semata, melainkan membutuhkan modal psikologis yang memungkinkan individu beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan. Mahasiswa tingkat akhir, khususnya pada rentang usia dewasa awal, dihadapkan pada tugas perkembangan penting berupa pengambilan keputusan karier setelah kelulusan (Santrock, 2019). Ketidakpastian dunia kerja seringkali memunculkan kecemasan, keraguan, dan rendahnya kepercayaan diri dalam menghadapi masa depan karier.

Career Construction Theory menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan transisi karier dikenal sebagai career adaptability (Savickas, 1997; Savickas, 2013). Career adaptability dipahami sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu mengantisipasi, mengelola, dan merespons tuntutan serta perubahan karier, baik yang terduga maupun tidak terduga (Savickas & Porfeli, 2012). Individu dengan tingkat career adaptability rendah cenderung menunjukkan sikap pasif, menghindari pengambilan keputusan, serta lebih rentan terhadap tekanan dan ketidakpastian karier.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya indikasi rendahnya career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir, yang ditandai dengan rendahnya kepercayaan diri dan tingginya kecemasan dalam memandang masa depan karier. Kondisi ini berkaitan dengan beberapa dimensi career adaptability, khususnya concern dan confidence, yang merefleksikan kepedulian terhadap masa depan serta keyakinan diri dalam menghadapi tuntutan pasar kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Rendahnya adaptabilitas karier berpotensi menghambat individu dalam meraih tujuan karier secara optimal.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi career adaptability adalah efikasi diri. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai prediktor penting dalam pembentukan perilaku karier yang adaptif (Artahayest, 2021; Purnama et al., 2024). Dalam konteks perkembangan karier, efikasi diri dikonseptualisasikan secara lebih spesifik sebagai career decision self-efficacy (CDSE), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk mengambil keputusan karier secara efektif (Taylor & Betz, 1983; Betz & Hackett, 2006).

CDSE mencerminkan kemampuan individu dalam mengevaluasi diri, mengumpulkan informasi karier, menetapkan tujuan, merencanakan langkah, serta memecahkan masalah terkait pengambilan keputusan karier (Lent & Hackett, 1987). Individu dengan CDSE tinggi cenderung lebih aktif mengeksplorasi peluang, memiliki rencana karier yang jelas, serta lebih siap menghadapi ketidakpastian dan hambatan karier (Wang et al., 2023). Sebaliknya, CDSE yang rendah berkaitan dengan kebimbangan, kecemasan, dan penundaan keputusan karier (Kurniawati, 2022; Susilarini, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan hubungan positif antara CDSE dan career adaptability, baik secara langsung maupun sebagai mediator dari faktor psikososial lainnya (Rahim et al., 2021; Salim et al., 2023; Stead et al., 2022). Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada mahasiswa secara umum atau menggunakan konstruk efikasi diri yang bersifat global, tanpa secara spesifik menyoroti CDSE serta karakteristik pengalaman organisasi sebagai konteks perkembangan karier.

Pengalaman organisasi dipandang sebagai konteks penting dalam pengembangan CDSE dan career adaptability. Berdasarkan Experiential Learning Theory, pengalaman langsung merupakan inti dari proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi individu (Kolb, 2000). Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi memberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, kerja sama, dan adaptasi terhadap dinamika lingkungan (Wardah & Syarifuddin, 2022; Yorensa & Idulfilastri, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berkontribusi positif terhadap efikasi diri maupun adaptabilitas karier mahasiswa (Ohy & Wibowo, 2025).

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara career decision self-efficacy dan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi karier serta implikasi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan karier yang berfokus pada penguatan efikasi diri dan adaptabilitas mahasiswa menjelang transisi ke dunia kerja.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara career decision self-efficacy dan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi (Jannah, 2018). Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antarvariabel dengan menggunakan alat bantu JASP versi 0.18.3.0. Sebelum pengujian hipotesis, data dianalisis secara deskriptif dan diuji asumsi statistik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas guna memastikan kelayakan penggunaan analisis parametrik.

## Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi di Universitas X kota Surabaya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 114 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* yang dimana teknik tersebut dinilai

dapat membantu peneliti dalam menghadapi keterbatasan dalam proses pengambilan data seperti keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya, namun tidak bisa dipungkiri teknik tersebut juga memiliki berbagai keterbatasan salah satunya dalam hal generalisasi hasil penelitian.

Teknik untuk menentukan jumlah minimum sampel, peneliti menggunakan nilai *effect size* dari penelitian Ramli et al. (2025) sebesar 0,3. Dari nilai tersebut kemudian dilakukan perhitungan dengan perangkat lunak *Gpower*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian sebesar 67 responden dengan *actual power* sebesar 0.8032714. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kekuatan statistik yang baik karena melebihi batas minimum 0,80 (Cohen, 1988). Maka dari itu dapat dikatakan jumlah responden dalam penelitian telah mencapai batas minimum yang ditetapkan.

Adapun sebaran karakteristik responden yang berjumlah 114 mahasiswa akhir dengan pengalaman organisasi, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1. Data Demografi**

Informasi	Kriteria	Frekuensi	Percentase (%)
Jenis	Laki-laki	37	32%
Kelamin	Perempuan	77	68%
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>100%</b>
Jumlah	1 Organisasi	72	63%
Organisasi	2 Organisasi	28	24%
yang	3 Organisasi	11	10%
Pernah di	4 Organisasi	3	3%
Ikuti	ke atas		
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>100%</b>
Sebaran	1 Periode	36	32%
Masa Aktif	2 Periode	49	43%
Organisasi	3 Periode	21	18%
	4 Periode ke	8	7%
	atas		
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>100%</b>

Diketahui dari sebaran demografi dari tabel diatas, responden yang berjenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian dengan persentase sebesar 68% responden. Dari segi jumlah organisasi yang pernah diikuti, mayoritas responden merupakan mahasiswa akhir dengan pengalaman satu kali berorganisasi. Selain itu, dari segi masa aktif, mahasiswa dengan 2 periode berorganisasi mendominasi dalam penelitian ini.

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui alat bantu Google Form dengan menggunakan instrumen kuesioner hasil adopsi yang berupa skala *Career Decision Self-Efficacy–Short Form* (CDSE-SF) oleh Purnama & Ernawati (2021) dengan jumlah 10 item dan *Career Adaptability–Short Form* (CA-SF) oleh Panjaitan & Sahrah (2023) dengan jumlah 12 item. Kedua instrumen tersebut telah melalui uji validitas serta reliabilitas, sehingga kedua instrumen tersebut dinilai valid dan secara konsisten dapat mengukur variabel yang akan diukur. Pengukuran responden dilakukan dengan menggunakan skala likert berjumlah lima tingkat respon jawaban, seperti (1) tidak pernah, (2) pernah, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) selalu.

## Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software JASP versi 18.30. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis *pearson product moment* untuk menguji suatu hipotesis penelitian, namun sebelum itu dilakukan uji outlier terlebih dahulu untuk mengidentifikasi data yang bersifat ekstrem yang dinilai dapat memengaruhi hasil pengujian. Kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif dengan tujuan memberikan gambaran mengenai karakteristik data responden yang meliputi skor rata-rata, standar deviasi, serta distribusi rata-rata skor pada masing-masing dimensi disetiap variabelnya. Selanjutnya dilakukannya analisis uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas sebagai dasar yang memperkuat dilakukannya suatu uji hipotesis melalui analisis parametrik yakni *pearson product moment*.

## Hasil

### a. Analisis deskriptif

#### 1. Deskripsi Statistik

**Tabel 2. Analisis Deskripsi Statistik**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. D
<i>Career Decision Self-Efficacy</i>	114	31	50	40.49	4.500
<i>Career Adaptability</i>	114	41	60	52.26	4.660

Berdasarkan tabel di atas nilai mean pada masing-masing variabel mengindikasikan kecenderungan skor yang cukup tinggi yakni 40.49 untuk CDSE dan 52.26 untuk *career adaptability*. Sementara jika melihat dari skor Std. Deviasi yang dihasilkan, dapat diketahui variabel CDSE memperoleh skor sebesar 4.500 (11%) dan *career adaptability* sebesar 4.660 (9%) yang mengindikasikan bahwa skor responden pada masing-masing variabel relatif seragam (homogen) dan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok antar individu.

#### 2. Deskripsi Kategori

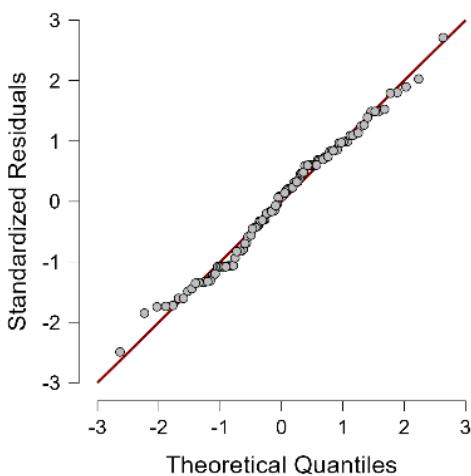
**Tabel 3. Tingkat Kategorisasi Skor**

Kategori	CDSE		CA	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Rendah	-	-	-	-
Sedang	26	23%	8	7%
Tinggi	88	77%	106	93%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tingkat kategorisasi pada tabel diatas, diketahui pada variabel CDSE mayoritas responden memiliki kecenderungan skor yang tinggi yakni sebesar 88 responden. Sementara pada variabel *career adaptability* juga mengindikasikan mayoritas responden berada pada kategori yang tinggi yakni sebanyak 106 responden.

b. Uji Asumsi

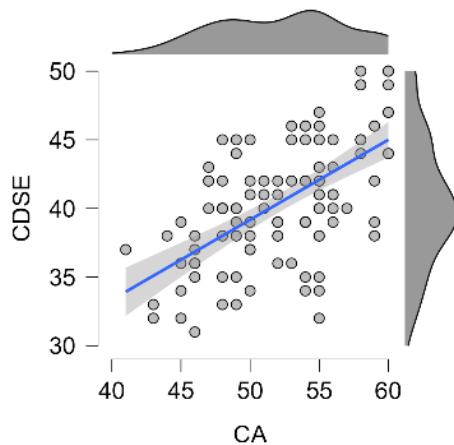
1. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil visual dari grafik Q-Q Plot Standardized Residuals diatas menunjukkan hampir seluruh titik-titik residual berada pada garis dan mengikuti jalur diagonalnya. Pola dan sebaran tersebut mengindikasikan bahwa data dapat dimaknai berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil ini memperkuat penggunaan analisis korelasi *pearson product moment* sebagai teknik utama dalam uji korelasi.

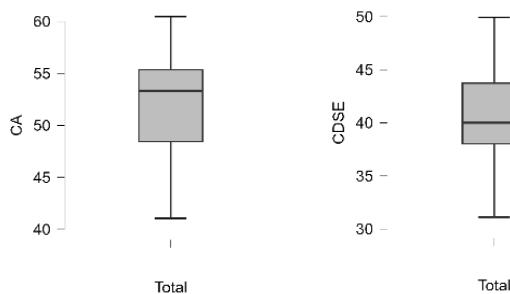
2. Uji Linieritas



**Gambar 2. Hasil Uji Linieritas**

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari hasil grafik *scatter plot* diatas yang menunjukkan kemiringan garis lurus yang bergerak dari kiri bawah menuju ke kanan atas dan sejumlah titik-titik data tersebut membentuk pola mengikuti garis diagonalnya. Selain itu, pola garis dari kiri bawah ke kanan atas yang diperoleh mengindikasikan pola yang bersifat positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan asumsi linieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

### 3. Uji Outlier



**Gambar 3. Hasil Uji Outlier**

Berdasarkan dari hasil pemeriksaan uji outlier yang dilakukan, ditemukan adanya sebanyak empat data sebelumnya yang diidentifikasi sebagai outlier. Sehingga peneliti mengeluarkan keempat data tersebut dan setelah proses eliminasi boxplot menunjukkan tidak adanya outlier baik pada variabel CDSE maupun *career adaptability* sebagaimana gambar diatas.

### c. Uji Hipotesis

Hasil analisis korelasi dalam uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis *pearson product moment* sebagai teknik utama dalam pengujian korelasi. Hasilnya menunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Pearson's r	N	r	P-value
0,604	114	0,604	<.001

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r = 0,604$ ) dengan nilai signifikansi ( $p\text{-value} = 0,001$ ). Oleh karena itu, dapat dimaknai bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *career decision self-efficacy* dengan *career adaptability* pada mahasiswa akhir dengan pengalaman organisasi. Arah hubungan yang ditunjukkan oleh skor yang dihasilkan ( $r$ ) menunjukkan nilai koefisien korelasi yang positif ( $r = 0,604$ ). Dengan demikian, arah hubungan kedua variabel yang bersifat positif ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi *career decision self-efficacy* pada individu akan diikuti dengan tingginya *career adaptability*, begitupun sebaliknya.

Adapun tingkat hubungan korelasi kedua variabel dapat dikategorikan dalam kategori korelasi yang berhubungan secara kuat yakni berkisar dari rentan nilai 0,60-0,799 (Sugiyono, 2022)

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *career decision self-efficacy* (CDSE) dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Berdasarkan dari hasil nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,604$  ( $p < 0,05$ ) memberikan makna arah hubungan yang positif, yakni semakin tinggi keyakinan mahasiswa tingkat akhir terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karier, akan diikuti dengan semakin tingginya kemampuan adaptabilitas karier yang dimilikinya. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa CDSE merupakan salah

satu modal psikologis penting dalam membantu individu menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja yang penuh ketidakpastian (Savickas, 2013).

Selain itu, merujuk pada kategorisasi interpretasi hubungan menurut Sugiyono (2022), hasil yang diperoleh dalam penelitian ini termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Artinya CDSE berperan penting sebagai prediktor terhadap *career adaptability*, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya faktor-faktor luar selain CDSE yang juga dapat memengaruhi *career adaptability*, sebagaimana hasil penelitian oleh Ulfah & Akml (2019) dan Yolanda et al., (2022) menunjukkan bahwa faktor kepribadian proaktif, hardiness, dan dukungan sosial juga berkontribusi terhadap pembentukan *career adaptability*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden pada masing-masing variabel yakni CDSE ataupun *career adaptability* termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini memberikan sinyal bahwa mayoritas responden yang merupakan mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi memiliki keyakinan kuat terhadap kapasitas dirinya dalam mengambil keputusan karier. Selain itu, tercermin dari bagaimana sikap individu dalam memandang masa depan, kemampuannya mengontrol diri, menganalisis kesesuaian antara kemampuan dengan keinginan, serta kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan berbagai tugas ataupun pekerjaan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka *Career Construction Theory* oleh Savickas (2013) yang mengungkapkan bahwa CDSE merupakan faktor internal yang membentuk tumbuhnya perilaku karier yang adaptif dalam diri individu (Stead et al., 2021). Individu dengan tingkat CDSE yang tinggi cenderung memiliki kepedulian akan pandangan masa depan yang lebih jelas (*concern*), memiliki kontrol atau pengendalian diri (*control*), aktif dalam mengeksplorasi berbagai peluang (*curiosity*), serta percaya diri dalam menghadapi berbagai hambatan (*confidence*) (Savickas & Porfeli, 2013).

Lebih lanjut, temuan ini secara konsisten mendukung hasil penelitian-penelitian relevan sebelumnya yang menyatakan bahwa CSDE merupakan salah satu faktor penting sebagai modal psikologis yang berperan dalam membentuk adaptabilitas karier mahasiswa (Ramli et al., 2025; Salim et al., 2023; Rahim et al., 2024). Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, kemampuan mengevaluasi diri, mengakses informasi berbagai karier yang dituju, serta menyusun rencana karier yang realistik dapat berkontribusi terhadap kesiapan individu dalam merespons perubahan dan tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, CDSE tidak hanya berperan sebagai keyakinan internal, tetapi juga sebagai mekanisme regulasi perilaku karier yang adaptif.

Konteks pengalaman organisasi yang dimiliki oleh responden penelitian turut memperkuat hubungan antara CDSE dan *career adaptability*. Keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan memberikan ruang pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang memungkinkan mahasiswa mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta tanggung jawab sosial (Kolb, 2000). Temuan ini sejalan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Wardah dan Syarifuddin (2022) serta Yorensa dan Idulfilastri (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berperan dalam meningkatkan efikasi diri ataupun adaptabilitas karier mahasiswa. Pengalaman organisasi dipahami sebagai ruang pembelajaran karier yang bersifat aplikatif. Keterlibatan mahasiswa dalam berorganisasi menghadapkan mahasiswa pada situasi nyata yang sarat dengan ketidakpastian dan tuntutan peran, sehingga mendorong individu untuk memiliki fleksibilitas maupun adaptabilitas dalam dirinya.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran secara empiris terhadap potensi adanya masalah terkait rendahnya adaptabilitas karier serta tingginya kecemasan yang dialami mahasiswa tingkat akhir melalui studi pendahuluan yang dilakukan penulis terhadap 43 mahasiswa akhir. Individu dengan CDSE yang rendah cenderung menunjukkan perilaku ragu-ragu/bimbang, menghindari pengambilan keputusan, serta kurang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan karier (Repi & Kurniawati, 2022; Susilarini, 2022). Sebaliknya, mahasiswa dengan CDSE tinggi menunjukkan kecenderungan lebih optimis, terarah, dan adaptif dalam menghadapi ketidakpastian pasca kelulusan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa CDSE merupakan faktor psikologis yang penting dalam pembentukan *career adaptability*, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan studi meta-analisis oleh Stead et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa CDSE merupakan prediktor paling konsisten terhadap *career adaptability*.

lintas budaya. CDSE direpresentasikan sebagai keyakinan internal yang mendorong dan membentuk kemampuan individu dalam mengambil keputusan karier, sementara *career adaptability* direpresentasikan sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan dinamika karier yang rentan berubah serta sarat ketidakpastian.

Adapun implikasi penelitian secara teoritis, penelitian ini memperkuat integrasi antara konsep CDSE dan *career adaptability* dalam kerangka *career construction theory* (Savickas, ) dan *social cognitive career theory*. Temuan dalam penelitian ini memberikan penegasan bahwa *career decision self-efficacy* CDSE merupakan pondasi penting dalam membangun *career adaptability* pada diri individu. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi maupun program kerja organisasi untuk merancang program pengembangan karier yang berfokus pada peningkatan CDSE, seperti pelatihan pengambilan keputusan karier, konseling karier, serta penguatan pengalaman organisasi yang terstruktur dan reflektif. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir diharapkan lebih siap menghadapi dinamika dan ketidakpastian dunia kerja pasca kelulusan.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career decision self-efficacy* (CDSE) dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara CDSE dengan *career adaptability*, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Mahasiswa yang memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan karier atau CDSE cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik. Tingginya CDSE berperan dalam membantu mahasiswa mempersiapkan masa depan karier, menghadapi perubahan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja.

Secara deskriptif, mayoritas mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi berada pada kategori tinggi, baik pada variabel CDSE maupun *career adaptability*. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berkontribusi positif terhadap pengembangan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan kesiapan adaptif mahasiswa. Dengan demikian, *career decision self-efficacy* dapat dimaknai sebagai salah satu modal psikologis yang penting dalam membentuk *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir.

## Saran

Saran dalam penelitian selanjutnya, peneliti perlu memperhatikan distribusi sampel yang lebih proporsional, agar jumlah sampel lebih representatif dari masing-masing organisasi. Selain itu, peneliti perlu juga memperhatikan jumlah sampel dalam penelitian. Penting juga untuk peneliti berikutnya mempertimbangkan faktor variabel lain sebagai variabel mediasi ataupun moderator guna mengeksplorasi pengaruh tidak langsung maupun faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kedua variabel utama tersebut.

## Daftar Pustaka

- Artahayest, N. Y. (2021). Self-efficacy with career adaptability for final students the SWCU Psychology Faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2).177-185.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (1983). The application of self-efficacy theory to the understanding of career choice behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329–345. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90046-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90046-5)

- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- CNBC Indonesia (2024, November 13). Makin banyak perusahaan pecat karyawan Z, ini 10 alasannya. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20241113080927-33-587764/in-banyak-perusahaan-pecat-karyawan-gen-z-ini-10-alasannya>
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Kolb, D. (2000). The process of experiential learning. In *Strategic Learning in a Knowledge Economy*. Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-7223-8.50017-4>
- Kompas (2025, Januari 14). WEF future of jobs report 2025: kecerdasan buatan dorong pertumbuhan 78 juta pekerjaan baru hingga 2030. Retrieved from [https://money.kompas.com/read/2025/01/14/110000026/wef-future-of-jobs-report-2025--kecerdasan-buatan-dorong-pertumbuhan-78-juta#google\\_vignette](https://money.kompas.com/read/2025/01/14/110000026/wef-future-of-jobs-report-2025--kecerdasan-buatan-dorong-pertumbuhan-78-juta#google_vignette)
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy : Empirical status and future directions Career Self-Efficacy : Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8)
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Ohy L. I. & Wibowo, D. H. (2025). Hubungan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*, 4(6), 1958–1969. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i6.6622>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1421–1431. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935>
- Purnama, M. I., Taibe, P., & Zubair, A. G. H. (2024). Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(2), 610–615. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i2.4108>
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the career decision making self-efficacy scale. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 77-87.
- Ramli, A. H., Trianingrum, C. F., Kusnadi, K., & Mesina, J. R. O. (2025). Peer support, emotional intelligence, career decision self-efficacy and career adaptability among certified internship students in the merdeka campus program. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(2), 897–912. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i2.3105>

- Repi, A. A., & Kurniawati, A. (2022). Career decision making self-efficacy (Cdmse) dengan career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33508/exp.v10i1.3820>
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144–180
- Salim, R. M., et al. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Helijon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2023.e14911>
- Sari, T. P., & Mulyana, O. P. (2025). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan Adaptabilitas Karier Siswa SMK X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 215–228. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p215-228>
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Susilarini, T. (2022). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari self-efficacy dan jenis kelamin pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi universitas persada Indonesia yai. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 6(1), 88–93.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). *Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision*. 81, 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54.
- Wang, N., Luan, Y., Zhao, G., & Ma, R. (2023). The antecedents of career decision self-efficacy: a meta-analysis on 20 years of research. *Career Development International*, 28(6–7), 633–648. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0092>
- Wardah, W., & Syarifuddin, S. (2022). Sikap mahasiswa terhadap keaktifan berorganisasi dalam career adaptability. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1738–1747. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2277>

- Yolanda, Sulistiani, W., & Mahastuti, D. (2022). Hardiness dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 05, 23–39.
- Yorensa, E., & Idulfilastri, R. M. (2024). Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi: hubungan efikasi diri dan self-leadership di universitas X. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31943–31948. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12219>