

Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara *Future Work Self* dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir

The Role of Career Decision Self-Efficacy in the Relationship between Future Work Self and Career Adaptability among Final Year College Students

Arifiana Nabilah, Wahyu Indianti

Program Studi Psikologi Profesi Universitas Indonesia

Abstract: *Competition in the current era of globalization requires individuals to be more adaptive in their careers. Career adaptability is one of the constructs related to career psychology that focuses on helping individuals to monitor career development during their lifetime. This research was conducted on 440 final year college students who were at least in the seventh semester of their studies at university. This study assumes that career decision self-efficacy a mediator for the relation between future work self and career adaptability. The results show that future work self has a strong relationship with career adaptability. The relationship is proved to be mediated partially by career decision self-efficacy. There are still other possible variables that can fully explain the relationship of future work self and career adaptability to final years college students.*

Keywords: *Career adaptability, future work self, career decision self-efficacy, college students*

Abstrak: Persaingan era globalisasi saat ini menuntut individu lebih adaptif dalam menjalani karier. Adaptabilitas karier merupakan salah satu konstruk terkait psikologi karier yang berfokus untuk membantu individu mengawasi perkembangan karier semasa hidupnya. Penelitian ini dilakukan pada 440 orang mahasiswa tingkat akhir yang minimal berada di semester tujuh perguruan tinggi. Asumsi yang ditegaskan adalah untuk membangun adaptabilitas karier efikasi diri dalam keputusan karier diduga dapat memediasi hubungan *future work self* terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *future work self* memiliki hubungan yang kuat dengan adaptabilitas karier, serta hubungan ini merupakan mediasi parsial melalui efikasi diri dalam keputusan karier. Masih terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat menjelaskan secara utuh mengenai hubungan *future work self* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Kata kunci: Adaptabilitas karier, *future work self*, efikasi diri dalam keputusan karier, mahasiswa

Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, seperti dilansir dalam berita *Pikiran Rakyat Online* edisi Maret 2018, mencatat bahwa sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana. Persaingan untuk mendapat

pekerjaan di era globalisasi sekarang ini sangat ketat, menyebabkan banyak orang tidak mendapatkan pekerjaan. Sebagai akibatnya, kecenderungan yang terjadi saat ini adalah banyak sarjana yang tidak bekerja dengan latar belakang jurusan yang

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Arifiana Nabilah melalui email: arifiana24@gmail.com

sama dengan bidang studinya. Padahal, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dipilih dapat menyebabkan para mahasiswa menjadi kurang menguasai dan kurang terampil ketika menjalani pekerjaannya nanti setelah lulus (Suryani, 2015).

Penelitian oleh Koen, Klehe, dan Vianen (2012) menemukan bahwa sarjana perguruan tinggi seringkali menghabiskan waktu lebih banyak untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi dirinya dan sering mengalami ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karakteristik diri. Contoh nyata fenomena kasus ini pernah diberitakan di Kompas (2010), bahwa sarjana lulusan terbaik di Riau bekerja sebagai tukang sapu di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Riau. Menurut pihak LPMP Riau, sarjana tersebut mendaftar sebagai PNS di instansi tersebut ketika tidak ada penempatan yang sesuai dengan jurusan kuliahnya (jurusan ilmu pemerintahan) sehingga akhirnya ia diterima sebagai PNS dan ditempatkan sebagai penanggungjawab penata ruang kelas dan ruang kuliah yang tugas kesehariannya saat ini menjadi tenaga kebersihan.

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan sering menyebabkan seseorang tidak bekerja secara efektif. Penyebabnya adalah ketika dihadapkan pada lingkup pekerjaan yang cukup kompleks atau lingkungan baru setelah lulus kuliah, individu perlu belajar dalam menghadapi pekerjaannya. Bahkan, tuntutan pekerjaan yang terus berubah agar mampu bertahan dengan pilihan karier yang dipilihnya.

Belajar menghadapi lingkungan yang terus berubah merupakan suatu proses adaptasi (Indianti, 2015). Dalam teori terkait karier, proses adaptasi individu terhadap kariernya disebut sebagai adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menekankan pada kesiapan individual dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan vokasional saat ini, menghadapi isu mengenai transisi pekerjaan, dan

trauma personal (Savickas, 2005). Menurut Brown dan Lent (2013), adaptasi karier merupakan karakteristik pribadi untuk menjelaskan kesiapan dalam membangun karier. Ketika individu bertambah usia dan memiliki lebih banyak pengalaman hidup berinteraksi dengan lingkungan, individu akan mengembangkan kemampuan beradaptasi khususnya ketika menghadapi tantangan atau kesulitan dalam setiap tahap perkembangan kariernya (Brown & Lent, 2013).

Savickas (2005) mengungkapkan bahwa individu yang peduli dengan proses pencapaian karier akan menampilkan sikap, keyakinan dan memiliki kompetensi perencanaan yang baik yang meliputi konsep *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Pada *concern*, individu mampu merencanakan masa depan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi. Sedangkan pada konsep *control*, individu membentuk pola-pola karier dan memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier. *Curiosity* berarti individu memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karier yang menunjang kematangan kompetensi karier. Selanjutnya, *confidence* ditandai dengan menguatkan kepercayaan diri guna mengejar aspirasi. Selama proses membangun karier, individu akan menampilkan tingkah laku, keyakinan, dan kompetensi yang digunakan untuk meraih kesuksesan dalam beradaptasi dengan keadaan yang baru.

Secara eksplisit, dimensi kepedulian karier (*concern*) yang merupakan bagian dari adaptabilitas karier diartikan sebagai orientasi terhadap masa depan. Kurangnya dimensi *concern* terhadap karier individu akan merefleksikan kurangnya perencanaan dan pesimistis tentang masa depan individu (Busacca, 2007). Dapat diasumsikan bahwa terdapat unsur aspirasi dan harapan individu terhadap kariernya di masa depan yang kemudian mendorong individu untuk mempersiapkan karier yang diimpikannya menjadi lebih matang

(Strauss, Griffin, & Parker, 2012). Jika dilihat dari sudut pandang proses perkembangan karier individu, Strauss et al. (2012) mengemukakan bahwa konsep *future work self* merupakan representasi kognitif mengenai harapan individu mengenai dirinya terkait kehidupan masa depannya. Definisi *future work self* adalah representasi diri di masa depan yang menggambarkan harapan dan aspirasi individu terkait pekerjaan. Strauss et al. (2012) mengemukakan bahwa *future work self* mewadahi fungsi konsep diri dan perilaku yang berkaitan dengan perilaku di masa depan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kegagalan maupun keberhasilan individu dalam membangun karier ditekankan oleh Savickas (1997) pada kemampuan adaptasi dan gaya individu ketika berada pada situasi dan kondisi tertentu. Contohnya adalah tindakan yang muncul pada individu yang ragu-ragu atau mengikuti teman ketika mengambil jurusan untuk melanjutkan pendidikan atau pekerjaan akan berbeda dengan tindakan yang ditampilkan individu yang sudah yakin terhadap keputusannya untuk mengambil jurusan pendidikan atau pekerjaan tertentu. Berkaitan dengan memilih pekerjaan tertentu, Erkovan (2017) mengungkapkan bahwa individu dengan perencanaan karier yang matang akan membuat keputusan yang efisien terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi keraguan atas pilihan yang ada melalui tahap eksplorasi karier. Tahap eksplorasi karier ditandai dengan keadaan individu yang berusaha untuk mengubah dirinya atau dengan kata lain, individu mencoba mempelajari sesuatu secara mendalam dan mencari dukungan dengan bertanya (Erkovan, 2017).

Indianti (2015) mengemukakan bahwa melakukan pemilihan karier pada masa remaja merupakan tugas perkembangan yang tergolong paling sulit karena kompleksitas situasi yang dihadapi. Penelitian Nurmi (1989) di Finlandia menjelaskan bahwa remaja di sekolah

menengah kurang mampu membuat perencanaan karier yang tepat, ditandai dengan 16% hasil wawancara menunjukkan partisipan tidak menyebutkan sedikit pun topik mengenai masa depan atau profesi yang seharusnya menjadi tujuan belajar setelah mereka lulus dari sekolah menengah.

Selanjutnya, penelitian Moesono (2001) mengemukakan bahwa mahasiswa baru Fakultas Psikologi UI memilih jurusan di perguruan tinggi tanpa melewati tahap eksplorasi tentang bidang pilihannya guna memprediksi keberhasilan belajar mereka kelak. Penelitian Sulastiana (2006) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Padjajaran mengungkapkan bahwa sebagian besar calon sarjana lemah dalam perencanaan karier (52,8%) dan hanya 47,2% yang berada pada taraf kematangan karier. Artinya, sebagian besar mahasiswa tingkat akhir belum siap menentukan arah kariernya seperti melakukan eksplorasi karier, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan memiliki wawasan terkait dunia kerja. Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa pada sebagian remaja di negara barat maupun negara timur, kegiatan eksplorasi dan perencanaan karier yang merupakan bagian dari adaptabilitas karier adalah tantangan yang dihadapi oleh pelajar dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karier pada masa remaja akhir atau *emerging adulthood* seringkali dikaitkan dengan rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karier (Lent & Brown, 2013). Keyakinan individu untuk mengatur kariernya dinamakan sebagai *career self-efficacy* (Lent & Brown, 2013). Penelitian Bullock, Andrews, dan Buzzetta (2011) menemukan bahwa hal yang erat kaitannya proses persiapan karier individu adalah efikasi diri dalam keputusan karier (*career decision self-efficacy*).

Efikasi diri dalam keputusan karier adalah keyakinan individu terhadap

kapabilitas dirinya untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan proses keputusan karier (Taylor & Betz, 1983, dalam Bullock et al., 2011). Efikasi diri dalam keputusan karier penting karena apabila mahasiswa kurang yakin terhadap kemampuan diri untuk memilih karier tertentu, mahasiswa kurang memiliki gambaran bidang pekerjaan yang akan ditekuni ketika lulus dari perguruan tinggi sehingga cenderung mengikuti arus.

Permasalahan yang timbul pada mahasiswa yang kurang memiliki efikasi diri dalam keputusan karier ketika menjadi sarjana adalah mahasiswa terpaksa memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini berpotensi mengakibatkan sarjana sulit beradaptasi dengan iklim pekerjaan, mudah melepas pekerjaan dan tidak mencapai karier optimal (Bullock et al., 2011).

Efikasi diri dalam keputusan karier merepresentasikan proses penerimaan individu bahwa mereka berperan sebagai kontrol terhadap kemampuan mereka guna memutuskan kariernya (Erkovan, 2017). Pada *future work self*, individu menggambarkan harapan dan aspirasi dirinya di masa depan, hal ini bersinggungan dengan dimensi dari efikasi diri dalam keputusan karier dalam sub *accurate self-appraisal* (penilaian diri yang akurat). Selain itu, pada efikasi diri dalam keputusan karier terdapat sub *gathering occupational information, goal selection, making plans for the future* dan *problem solving*, yang pada berkaitan dengan konsep adaptabilitas karier (Betz & Taylor, 2006).

Selama ini, penelitian mengenai adaptabilitas karier dalam ranah pendidikan lebih banyak menekankan pada hubungan adaptabilitas karier dan kepuasan akademik (Duffy, Douglas, & Autin, 2015), hubungan *work values* dan adaptabilitas karier (Ye, 2015), hubungan adaptabilitas karier dan kepribadian (Buyukgoza-Kavas, 2016), serta hubungan adaptabilitas karier dan *self-esteem* (Hui, Yuen, & Chen, 2018).

Adapun penelitian uji model pada

adaptabilitas karier yaitu, penelitian Guan et al. (2015) mengungkapkan bahwa hubungan eksplorasi karier terhadap adaptabilitas karier adalah positif dan signifikan melalui variabel dukungan orangtua. Pada tahun berikutnya, penelitian Hui et al. (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-esteem* dan adaptabilitas karier yang dimediasi oleh variabel dukungan sosial. Di Indonesia, penelitian model mengenai adaptabilitas karier diteliti oleh Indianti (2015). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa regulasi diri dalam belajar merupakan mediator penuh antara variabel dukungan sosial dengan adaptabilitas karier (Indianti, 2015).

Selama ini penelitian mengenai adaptabilitas karier belum banyak ditemukan kaitannya dengan *future work self*. Selain itu, penelitian uji model terkait adaptabilitas karier lebih banyak ditemukan kaitannya dengan faktor eksternal seperti dukungan sosial, atau dukungan orangtua. Karena belum ada banyak penelitian mengenai uji model dan keterbatasan sumber mengenai hubungan antara *future work self* dan adaptabilitas karier, peneliti bermaksud untuk meneliti konstruk tersebut, khususnya pada penelitian ini dengan menggunakan mediator efikasi diri dalam keputusan karier.

Penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa dengan sampel mahasiswa semester tujuh ke atas yang berada di rentang usia 18 sampai 25 tahun yang merupakan *emerging adulthood*. Dari sudut pandang perkembangan manusia, Arnett (2000) mengemukakan bahwa tahun-tahun antara masa remaja akhir (18 tahun) dan dewasa muda (dimulai usia 26 tahun) merupakan masa *emerging adulthood* yang meliputi masa percobaan, ketidakstabilan dan munculnya berbagai macam kemungkinan mengenai cinta dan pekerjaan. Menurut teori perkembangan karier Super (dalam Niles & Harris-Bowlsbey, 2013), usia mahasiswa berada pada tahap *exploration* (14 hingga 25 tahun) yang menekankan pada proses

perencanaan masa depan dan kesadaran individu terhadap kondisi saat ini yang mempengaruhi masa depan mereka.

Pengambilan sampel mahasiswa minimal pada semester tujuh dikarenakan pada tingkat tersebut mahasiswa umumnya sudah mengambil mata kuliah magang atau sedang menjalani masa pengabdian masyarakat. Asumsi peneliti, mahasiswa tingkat akhir yang sudah memiliki pengalaman bekerja atau pengalaman pengabdian masyarakat akan lebih mampu melakukan refleksi terhadap kemampuan diri dan lebih baik dalam membuat keputusan pilihan karier yang akan dijalani setelah lulus perguruan tinggi.

Berdasarkan penjabaran hasil temuan dari penelitian-penelitian di ranah pendidikan dan karier, peneliti berasumsi bahwa *future work self* memiliki hubungan yang positif dan signifikan apabila dimediasi oleh efikasi diri dalam keputusan karier pada mahasiswa. Dengan memiliki *future work self* dan merasa yakin untuk memilih keputusan kariernya, mahasiswa diprediksi akan memiliki adaptabilitas karier yang baik. Ketika sarjana memiliki tingkat adaptabilitas karier yang baik diharapkan jumlah sarjana yang memilih pekerjaan sesuai konsep diri dan kapabilitas dirinya akan bertambah. Secara tidak langsung hal ini kemudian dapat menekan angka pengangguran, khususnya yang disebabkan oleh pengangguran sarjana yang belum menuntaskan tahap eksplorasi karier. Diharapkan peneliti, dengan karakteristik sampel partisipan mahasiswa tingkat akhir, hasil penelitian akan lebih representatif menggambarkan kondisi adaptabilitas karier pada mahasiswa.

Permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah: 1) apakah terdapat hubungan *future work self* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?; dan (2) apakah efikasi diri dalam keputusan karier memediasi hubungan antara *future work self* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya

hubungan *future work self* dengan adaptabilitas karier melalui efikasi diri dalam keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Metode

Penelitian ini menguji model teoritis dari *future works self* dan efikasi diri dalam keputusan karier dalam membangun adaptabilitas karier. Penelitian ini menggunakan model pendekatan penelitian kuantitatif yang juga merupakan penelitian non-eksperimental.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang berada dalam rentang *emerging adulthood* dengan usia 18 hingga 25 tahun (Arnett, 2000). Sampel penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir mulai angkatan 2015 yang tersebar di beberapa perguruan tinggi.

Dalam penelitian ini, partisipan memiliki karakteristik sebagai berikut: mahasiswa pria dan wanita yang berusia antara 18 hingga 25 tahun; minimal berada di semester tujuh pada saat pengambilan data; merupakan mahasiswa berstatus aktif kuliah di perguruan tinggi. Partisipan dipilih dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yang termasuk dalam *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* digunakan ketika penelitian memberikan hanya satu kali kesempatan kepada anggota populasi untuk menjadi partisipan penelitian (Gravetter & Forzano, 2009).

Pengumpulan Data

Pengambilan data secara *offline* dilakukan di Universitas Indonesia. Sedangkan untuk kuesioner *online*, peneliti membebaskan rekan partisipan uji coba alat ukur untuk menyebarkan kuesioner *online* tidak terbatas pada mahasiswa Universitas Indonesia. Setelah selesai pengumpulan data, diperoleh hasil penye-

baran kuesioner secara *online* dan *offline* yang dapat digunakan untuk pengolahan data. Berikut adalah Tabel 1 yang menyajikan data penyebaran kuesioner yang digunakan untuk pengolahan data.

Tabel 1. Penyebaran data partisipan saat pengumpulan data.

<i>Offline</i>			
Fakultas di UI	Data Masuk	Data Rusak	Data Terpakai
FMIPA	31	2	29
FH	16	2	14
FIA	17	0	17
FIB	10	0	10
<i>Online</i>			
Universitas	Data Masuk	Data Rusak	Data Terpakai
ITB	29	2	27
UGM	10	0	10
UI	182	6	176
UNPAD	33	4	29
UPI	26	6	20
UPNVJ	28	2	26
Universitas lain	90	8	82
Total	472	32	440

Instrumen

Alat ukur adaptabilitas karier yang digunakan merupakan alat ukur yang diadaptasi dari *Career Adapt-abilities Scale-International Form (CAAS-IF)*. Alat ukur ini pada bentuk aslinya terdiri dari 24 item yang menghasilkan total skor untuk menilai adaptabilitas karier individu (Savickas & Porfelli, 2012). Alat ukur *future work self* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang diadaptasi dari Strauss et al. (2012). Alat ukur efikasi diri dalam keputusan karier pada penelitian ini merupakan alat ukur yang telah mengalami adaptasi dari *Career Decision Self-Efficacy Short Form (CDSE-SF)* dari Betz dan Taylor (2006). Setelah alat ukur siap, peneliti melakukan uji keterbacaan kepada sepuluh orang partisipan, kemudian dilakukan *expert judgement* untuk mempertimbangkan kritik dan saran dari partisipan uji keterbacaan.

Pada tahap uji coba alat ukur, sampel

penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir angkatan 2015 ke atas yang tersebar dalam 14 fakultas yang ada di UI. Partisipan dalam tahap uji coba ini adalah 42 mahasiswa angkatan 2015 dari semua fakultas yang ada di UI dengan perwakilan per fakultas sebanyak tiga hingga empat orang, satu orang mahasiswa angkatan 2012 serta dua orang lainnya mahasiswa angkatan 2014, total partisipan uji coba berjumlah 45 orang. Hasil uji coba pertama ternyata pada alat ukur adaptabilitas karier dan efikasi diri dalam keputusan karier terdapat beberapa item yang tidak valid, sedangkan alat ukur *future work self* sudah memiliki validitas yang baik pada semua itemnya, meskipun demikian ketiga alat ukur teruji sudah memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Dikarenakan pada uji coba yang pertama terdapat dua alat ukur yang tidak valid pada item-itemnya, maka peneliti melakukan *expert judgement* kembali bersama tenaga pengajar Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang ahli di bidang karier. Selanjutnya, setelah alat ukur disusun kembali, peneliti melakukan uji coba yang kedua kalinya dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* dengan teknik *snowball sampling* melalui rekan mahasiswa pada uji coba pertama. Partisipan pada uji coba yang kedua ini terdiri dari satu orang mahasiswa angkatan 2013, sepuluh orang mahasiswa angkatan 2014, dan 45 orang mahasiswa angkatan 2015, total partisipan adalah 56 orang mahasiswa UI.

Setelah dilakukan penghitungan pada hasil uji coba kedua, diketahui bahwa semua item pada alat ukur adaptabilitas karier setelah mengalami revisi sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hal tersebut, maka pengambilan data penelitian skala adaptabilitas karier dalam penelitian ini akan menggunakan 22 item. Alat ukur *future work self* sudah memiliki syarat sebagai alat ukur yang valid dan reliabel, dalam pengambilan data penelitian skala *future work self* menggunakan 12 item. Pada alat ukur efikasi diri dalam keputusan

karier, diketahui bahwa semua item pada alat ukur efikasi diri dalam keputusan karier setelah mengalami revisi kalimat dan uji coba kedua sudah valid dan reliabel. Alat ukur efikasi diri dalam keputusan karier dalam penelitian ini akan menggunakan 25 item. Berikut tabel nilai validitas dan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Nilai validitas dan reliabilitas variabel

Alat Ukur Adaptabilitas Karier			
Dimensi	Jml Item	α	r_{it}
<i>Career Concern</i>	5	0,808	0,388 – 0,668
<i>Career Control</i>	6	0,745	0,395 – 0,569
<i>Career Curiosity</i>	5	0,698	0,263 – 0,629
<i>Career Confidence</i>	6	0,810	0,413 – 0,731
Alat Ukur <i>Future Work Self</i>			
Indikator	Jml Item	α	r_{it}
Mudah	4	0,693	0,478 – 0,559
Jelas	4	0,821	0,322 – 0,761
Spesifik	4	0,768	0,384 – 0,680
Alat Ukur Efikasi Diri Dalam Keputusan Karier			
Dimensi	Jml Item	α	r_{it}
<i>Self-Appraisal</i>	5	0,709	0,403 – 0,585
<i>Occupational Info</i>	5	0,684	0,340 – 0,508
<i>Goal Selection</i>	5	0,751	0,245 – 0,720
<i>Planning</i>	5	0,815	0,512 – 0,666
<i>Problem Solving</i>	5	0,760	0,265 – 0,726

Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian diuji reliabilitas dan validitas konstruk kembali untuk digunakan dalam model penelitian. Setelah diperoleh nilai item-item yang baik atau validitas item, lalu dilakukan pengolahan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 22 dan Process v 3.0 by Hayes. Analisis model pengukuran mengenai gambaran menyeluruh mengenai peran *future work self* dan efikasi diri dalam keputusan karier terhadap proses pembangunan adaptabilitas karier.

Hasil

Dari data demografis, diketahui bahwa dalam penelitian ini partisipan perempuan (67,7%) lebih banyak dua kali lipat lebih dari jumlah partisipan laki-laki (32,3%). Usia partisipan mayoritas dalam penelitian ini adalah 21 tahun (63%), dan usia kedua terbanyak adalah usia 22 tahun (17,3%), lalu usia ketiga terbanyak adalah 20 tahun (13%). Partisipan dalam penelitian ini mayoritas merupakan mahasiswa yang sedang menjalani perkuliahan di semester 7 (90,5%), selain itu terdapat pula mahasiswa yang sedang menjalani semester 9 (7,3%), semester 11 (1,5%) dan semester 13 (0,7%).

Guna memperoleh item yang lebih konsisten, maka sebelum pengolahan data lebih lanjut, peneliti melakukan uji konfirmatori terlebih dahulu dengan melakukan uji reliabilitas dan validitas. Berikut hasil uji psikometrik alat ukur (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur secara keseluruhan.

Alat Ukur	α	r_{it}
Adaptabilitas Karier	0,910	0,360 – 0,631
<i>Future work self</i>	0,917	0,444 – 0,812
Efikasi Diri Dalam Keputusan Karier	0,917	0,328 – 0,728

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa ketiga alat ukur sudah memiliki validitas dan reliabilitas alat ukur yang baik. Oleh karenanya dilakukan analisis statistik lanjutan untuk menjawab hipotesis penelitian, yaitu 1) terdapat hubungan yang signifikan antara *future work self* dengan adaptabilitas karier; dan 2) Efikasi diri dalam keputusan karier memediasi peran positif hubungan *future work self* dengan adaptabilitas karier.

Tabel 4 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan PROCESS V 3.0 pada SPSS 22 yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini. Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *future work self* dengan efikasi diri dalam keputusan karier ($c = 0,974$, $SE = 0,080$, $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi

Tabel 4. Diagram penghitungan Process v 3.0

		Consequent						
		M (Efikasi Diri Dalam Keputusan Karier)			Y (Adaptabilitas Karier)			
Antecedent		Coeff.	SE	p		Coeff.	SE	p
X (Future work self)	<i>a</i>	0,974	0,080	< .001	<i>c'</i>	0,299	0,045	0,00
		-	-	-	<i>b</i>	0,306	0,023	< .001
M (Efikasi Diri Dalam Keputusan Karier)	<i>iM</i>	86.182	2.803	< .001	<i>iY</i>	25.684	2.434	< .001
		$R^2 = 0,250$			$R^2 = 0,480$			
		F(1; 438) = 146.279; p < .001			F(2; 437) = 201.585; p < .001			

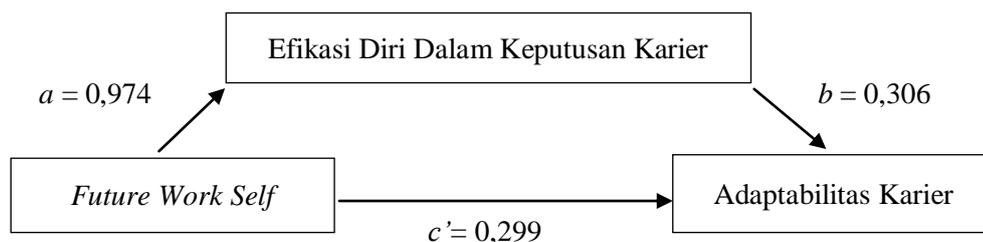
future work self seseorang, maka akan semakin tinggi pula efikasi diri dalam keputusan kariernya. Setiap kenaikan satu unit pada skor *future work self* maka diiringi kenaikan sebesar 0,974 unit pada skor efikasi diri dalam keputusan karier.

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *future work-welf* dan efikasi diri dalam keputusan karier terhadap adaptabilitas karier ($c = 0,299$, $SE = 0,045$, $p = 0,00$). Artinya, semakin tinggi *future work self* dan efikasi diri dalam keputusan karier seseorang, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya.

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *future work-welf* dan adaptabilitas karier ($c = 0,306$, $SE = 0,023$, $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi *future work self* seseorang, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya. Setiap kenaikan satu unit pada skor *future work self* maka diiringi kenaikan sebesar 0,306 unit pada skor adaptabilitas karier. Dengan

demikian, maka hipotesis 1 penelitian diterima.

Hasil penghitungan mediasi menunjukkan bahwa terdapat *indirect effect* pada variabel efikasi diri dalam keputusan karier yang berperan sebagai mediator hubungan antara *future work self* dan adaptabilitas karier yang signifikan ($c = 0,298$, $BootLICI = 0,226$, $BootULCI = 0,374$). Ditemukan pula bahwa *effect size* dari *indirect effect* adalah $R^2 = 0,48$. Ini berarti, sebanyak 48% varians dari adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir disebabkan oleh *future work self* melalui efikasi diri dalam keputusan karier. Selain itu, terdapat *direct effect* yang menunjukkan hubungan yang signifikan pada variabel *future work self* dan adaptabilitas karier mahasiswa ($c' = 0,299$, $BootLICI = 0,266$, $BootULCI = 0,041$). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dalam keputusan karier memediasi secara parsial hubungan antara *future work self* dan adaptabilitas karier. Ini berarti, hipotesis 2 penelitian diterima



Gambar 1. Model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan *future work self* yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi tingkat *future work self* mahasiswa tingkat akhir, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Taber dan Blankemeyer (2015) pada partisipan 113 orang mahasiswa yang menyatakan bahwa *future work self* dapat memprediksi perencanaan karier. Ini berarti, ketika individu memiliki gambaran mengenai pekerjaan di masa depan, secara tidak langsung menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kepedulian terhadap kariernya yang juga diwakili salah satu dimensi pada adaptabilitas karier.

Pada adaptabilitas karier, tahapan *career concern* merupakan hal esensial yang berkaitan dengan orientasi masa depan (Savickas, 2005). *Career concern* merujuk pada kesiapan individu dalam menghadapi masa depannya. Sikap yang ditampilkan individu yang memiliki *career concern* yang tinggi adalah penuh perencanaan dan optimis, sehingga individu menjadi lebih sadar terhadap tugas vokasionalnya (Savickas, 2005).

Terlepas dari *career concern* pada adaptabilitas karier, Yu et al. (2016) mengungkapkan bahwa individu dengan *future work self* yang tinggi akan lebih sensitif terhadap masa depan dan memiliki perasaan yang optimis terhadap tujuan karier mereka. Apabila ditinjau dari karakteristik individu dalam membayangkan dan merencanakan kariernya dengan jelas, serta memiliki perasaan optimis terhadap gambaran pekerjaan atau kariernya di masa depan, dapat disimpulkan individu dengan *future work self* yang tinggi dapat mengarahkan individu untuk memiliki adaptabilitas karier yang baik. Hubungan *future work self* dengan salah satu dimensi adaptabilitas karier, yaitu *career concern*, menjelaskan dan men-

dukung hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *future work self* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir

Hasil kedua dalam penelitian ini yaitu efikasi diri dalam keputusan karier memiliki peran mediasi yang positif dan signifikan pada *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Pada penelitian ini, efikasi diri dalam keputusan karier memberikan pengaruh secara tidak langsung pada hubungan *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Artinya, efikasi diri dalam keputusan karier tidak berperan sebagai mediator tunggal yang menjelaskan seluruh pengaruh *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian Guan et al. (2014) pada 270 lulusan sarjana di China menemukan bahwa *future work self* memiliki hubungan yang positif terhadap status pekerjaan yang memberikan mediasi parsial terhadap adaptabilitas karier. Pada penelitian Guan et al. (2014) tersebut, *future work self* memberikan dampak yang lebih kuat dan positif dalam efikasi diri individu untuk mencari pekerjaan dibandingkan dampak *future work self* pada individu dengan adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Pada individu dengan adaptabilitas karier yang lebih tinggi, *indirect effect* dari *future work self* yang dimediasi oleh efikasi diri dalam mencari pekerjaan lebih kuat. Temuan ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian ini. Perbedaannya adalah pada variabel mediatornya, yaitu penelitian ini menggunakan efikasi diri dalam keputusan karier, bukan efikasi diri dalam mencari pekerjaan (*job search self-efficacy*).

Efikasi diri dalam mencari pekerjaan merupakan regulasi diri dalam proses mencari pekerjaan dan merupakan tingkatan yang lebih tinggi dalam motivasi individu untuk menetapkan tujuan (Guan et al., 2014). Efikasi diri dalam mencari pekerjaan merupakan langkah krusial bagi

individu yang menalami masa transisi dari perkuliahan ke dunia kerja. Guan et al. (2014) merangkum penelitian efikasi diri dalam mencari pekerjaan, bahwa efikasi diri dalam mencari pekerjaan secara positif memprediksi intensi, frekuensi, dan intensitas individu dalam mencari kerja.

Pengukuran efikasi diri dalam mencari pekerjaan adalah menggunakan 11 skala item yang digunakan pada penelitian Guan et al. (2014) untuk mengukur bagaimana individu mampu menampilkan performa yang baik dalam mencari pekerjaan seperti membuat CV yang baik, mencari informasi tentang perusahaan, dan menampilkan diri mereka dalam wawancara kerja. Alat ukur efikasi diri dalam mencari pekerjaan terdiri dari tujuh skala yang mencerminkan tingkat kepercayaan diri individu dalam proses mencari pekerjaan. Meskipun berbeda, efikasi diri dalam mencari pekerjaan dan efikasi diri dalam keputusan karier merupakan konsep yang sama-sama merujuk pada konsep diri yang berkaitan dengan adaptabilitas karier (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Selain itu, baik efikasi diri dalam mencari pekerjaan maupun efikasi diri dalam keputusan karier adalah konstruk efikasi diri terkait karier dengan teori besar yang sama, yaitu berasal dari teori efikasi diri yang dicetuskan Bandura (Lent & Brown, 2013; Guan et al, 2014).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sumbangan efikasi diri dalam keputusan karier kepada variabel *future work self* dalam membangun adaptabilitas karier individu tidak sepenuhnya berpengaruh. Dapat dikatakan pula bahwa selain efikasi diri dalam keputusan karier, masih terdapat variabel-variabel lain yang menjelaskan hubungan *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Hubungan mediasi parsial antara variabel-variabel dalam penelitian ini dapat ditelaah melalui penelitian yang menjelaskan adanya hubungan antara *future work self* dan efikasi diri dalam keputusan karier. Penelitian Tangkeallo, Purbojo, dan

Sitorus (2014) dengan partisipan mahasiswa tingkat akhir mengungkapkan bahwa orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan efikasi diri. Nilai korelasi yang positif dan signifikan mengungkapkan bahwa semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka mahasiswa tingkat akhir akan cenderung memiliki orientasi masa depan yang jelas.

Konsep orientasi masa depan pada penelitian Tangkeallo et al. (2014) memiliki kemiripan dengan *future work self*. Nurmi (1989), pada penelitiannya pada remaja di sekolah menengah, menjelaskan bahwa konsep orientasi masa depan seharusnya berupa perencanaan karier yang tepat dan jelas. Dijelaskan lebih lanjut, orientasi masa depan adalah ekspresi dan realisasi minat terhadap rencana masa depan yang diinternalisasi dalam diri individu terkait masa depannya (Nurmi, 1989). Konsep orientasi masa depan Nurmi (1989) beririsan dengan *future work self* karena pada *future work self*, individu diwajibkan memiliki gambaran yang jelas, mudah dibayangkan, dan memiliki makna yang melekat sehingga terlibat aktif dalam konsep diri individu (Strauss et al., 2012). Secara konsep besar, *future work self* dan orientasi masa depan memiliki landasan teori yang mirip, begitu juga dengan konsep efikasi diri dalam keputusan karier dan efikasi diri dalam penelitian Tangkeallo et al. (2014) masih berada dalam rumpun besar konstruk yang sama.

Hasil penelitian yang menunjukkan mediasi parsial *future work self* melalui efikasi diri dalam keputusan karier terhadap adaptabilitas karier, sejalan dengan penelitian oleh Duffy et al. (2015) yang berfokus pada *academic satisfaction*. Penelitian Duffy et al. (2015) pada mahasiswa menunjukkan bahwa efikasi diri dalam keputusan karier berperan sebagai mediator pada hubungan antara *academic satisfaction* dan adaptabilitas karier. Dengan memiliki keyakinan diri dalam memutuskan karier, individu akan

memiliki adaptabilitas karier yang baik. Penelitian lain pada tahun yang sama mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa efikasi diri dalam keputusan karier bukan menjadi mediator tunggal pada hubungan *future work self* dan adaptabilitas karier adalah penelitian Taber dan Blankemeyer (2015). Mereka mengemukakan bahwa *future work self* dapat memprediksi perencanaan karier, karena dengan memiliki gambaran mengenai pekerjaan di masa depan secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki kepedulian terhadap kariernya.

Konsep *future work self* yang diungkapkan dalam penelitian Taber dan Blankemeyer (2015) merujuk pada kepedulian individu terhadap karier di masa depan. Hal ini bila ditelaah lebih lanjut sejalan dan menunjukkan hubungan yang kuat dengan salah satu dimensi dari adaptabilitas karier, yaitu *career concern*. *Career concern* pada adaptabilitas karier berperan untuk kesiapan masa depan. Sikap individu dengan *career concern* membantu individu membayangkan secara lebih nyata dan membandingkan kegiatan vokasional di masa sekarang untuk memprediksi kegiatan vokasional di masa depan (Savickas, 2005).

Oleh karena itu, bila ditelaah lebih mendalam secara konsep, dapat dikatakan antara *future work self* dan adaptabilitas karier memiliki irisan kaitan secara konsep umum. Konsep *future work self*, efikasi diri dalam keputusan karier, dan adaptabilitas karier dalam penelitian ini bila ditelusuri lebih lanjut sebenarnya memiliki irisan konsep terhadap perkembangan karier individu. Penjelasan dari penelitian-penelitian di tahun sebelumnya kemudian menjadi landasan hasil penelitian ini, bahwa efikasi diri dalam keputusan karier hanya mampu berperan sebagai mediasi parsial untuk menjelaskan pengaruh *future work self* guna membangun adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Hasil penelitian ini yang menunjuk-

kan bahwa efikasi diri dalam keputusan karier memediasi hubungan *future work self* terhadap adaptabilitas karier dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mencari tahu mengenai peran variabel lain sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *future work self* dan adaptabilitas karier. Pada penelitian Norris (2016), ditemukan bahwa 39,7% adaptabilitas karier pada mahasiswa perguruan tinggi di Amerika ditentukan oleh tipe kepribadiannya yang mencakup teori *the Big Five Personality*.

Berkaitan dengan konstruk kepribadian pada variabel lainnya, Cai (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepribadian proaktif secara positif memprediksi adaptabilitas karier. Selanjutnya, penelitian Hui et al. (2018) pada 522 mahasiswa di Hong Kong menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan yang kuat dengan adaptabilitas karier. Selain variabel internal, penelitian Creed, Fallon, dan Hood (2009) menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat pertama di Australia. Selanjutnya, Guan et al. (2015) dalam penelitian dengan partisipan 244 mahasiswa di China menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perilaku spesifik orangtua terkait karier terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa. Pada penelitiannya, Guan et al. (2015) mengemukakan bahwa kurangnya keterlibatan orangtua mempengaruhi eksplorasi karier pada mahasiswa. Dari berbagai hasil penelitian yang disebutkan, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lainnya untuk mencari tahu variabel lain yang diprediksi dapat memoderasi penuh hubungan *future work self* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil dua kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah. Pertama, *future*

work self dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Kedua, efikasi diri dalam keputusan karier memiliki peran mediasi antara *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Model mediasi ini dikenal juga sebagai *partial mediation* karena ada tidaknya efikasi diri dalam keputusan karier, *future work self* tetap memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier. Dengan kata lain, efikasi diri dalam keputusan karier belum mampu menjelaskan seluruh pengaruh *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu, diharapkan mempertimbangkan melakukan kontrol terhadap persebaran partisipan di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta; pengambilan data partisipan sebaiknya dilakukan seragam secara *offline* atau memiliki proporsi yang lebihimbang bila ingin dilakukan juga dengan cara *online* untuk jangkauan partisipan yang lebih luas. Pengambilan data dengan kontrol yang lebih ketat berfungsi untuk mengurangi bias pada hasil penelitian; penelitian berikutnya dapat dikembangkan dengan cara meneliti variabel lain yang merupakan faktor internal maupun faktor eksternal dari berbagai penelitian yang sudah ada dan belum diketahui perannya

sebagai mediator antara *future work self* dan adaptabilitas karier. Hal ini disarankan untuk penemuan model teoritis baru serta mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif untuk menjelaskan konstruk teori karier khususnya mengenai adaptabilitas karier pada mahasiswa.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memahami pentingnya memiliki gambaran mengenai pekerjaan di masa depan terhadap kemampuan individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya kelak setelah menjalani karier tertentu. Pada ranah pendidikan tinggi, pihak institusi disarankan dapat memberikan fasilitas kepada mahasiswa untuk membangun adaptabilitas kariernya kelak setelah lulus dan memasuki dunia pekerjaan. Hal yang dapat dilakukan oleh institusi pendidikan tinggi guna membangun adaptabilitas karier mahasiswa tidak hanya menyediakan fasilitas konseling atau seminar karier yang hanya diikuti secara sukarela oleh mahasiswa.

Beberapa hal yang dapat dikembangkan adalah dengan cara mengadakan program kapita selekta secara berkala dalam kurikulum pendidikan, serta memberikan workshop rutin kepada mahasiswa dengan tema merencanakan perjalanan karier di masa depan. Dengan memiliki bekal dan lebih fokus pada tujuannya, mahasiswa diharapkan dapat lebih adaptif, lebih dapat mengembangkan potensi diri, lebih mampu untuk fokus pada solusi ketika berhadapan dengan permasalahan karier, serta menunjukkan lebih banyak perilaku adaptif saat menjalani karier tertentu.

Daftar Pustaka

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. doi: 10.1037/0003-066X.55.5.469
- Busacca, L. A. (2007). Career Construction Theory: A practitioner's primer. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(1), 57-67. Retrieved from <http://connection.ebscohost.com/c/articles/26001094/c>

- career-construction-theory-practitioners-primer
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2006). Manual for the career Decision self-efficacy scale and CDS –Short form. Columbus: The Ohio State University. Unpublished material.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling (2nd Ed)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bullock, Y. 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.
- Buyukgoza-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. doi: 10.1002/cdq.12045
- Cai, Z. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: an examination of mediating and moderating processes. *Surrey Research Insight Journal*. United Kingdom: University of Surrey. Retrieved from <http://epubs.surrey.ac.uk/>
- 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, 219-229. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.004
- 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
- Erkovan, H. E. (2017). Does the career adaptation process change as a function of an employee's age or employment gaps? an investigation of relationships among personal resources, contextual factors, coping behaviors, and career. *ProQuest Dissertations & Theses Global*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1986243611?accountid=17242>
- Gravetter, F.J., & Forzano, L.A. (2009). *Research method for behavioural science: 3rd Ed*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H.,, & Ye, L. (2014). New job market entrants 'future work self, career adaptability, and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136-145. doi: 10.1016/j.jvb.2014.05.003
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H.,, & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: a three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.007
- Hami, A. E., Hinduan, Z., & Sulastiana, M. (2006). Gambaran Kematangan Karier Pada Para Calon Sarjana di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Retrieved from <http://repository.unpad.ac.id/4201>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *Journal of Career Development Quarterly*, 66, 94-106. doi: 10.1002/cdq.12118
- Indianti, W. (2015). Dukungan Sosial dan Regulasi Diri dalam Belajar untuk Membangun Adaptabilitas Karier

- pada Mahasiswa Baru Universitas Indonesia. *Disertasi* (unpublished). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-4/20416090-D2087-Wahyu%20Indianti.pdf>
- Koen, J., Klehe, U-C., & 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
- Kompas. (2010). Sarjana terbaik dipaksa jadi tukang sapu. Retrieved from: <https://regional.kompas.com/read/2010/04/28/21515586/Sarjana.Terbaik.Dipaksa.Jadi.Tukang.Sapu>
- 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
- Moesono, A. (2001). "Decision making" Memilih Studi Psikologi pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 9(7), 79-87.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Norris, C. F. (2016). The relationship between personality traits and career adaptability. *ProQuest Dissertations & Theses Global: Psychology Database*. Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/1803939463=17242>
- Nurmi, J. E. (1989). Planning, Motivation, and Evaluation in Orientation of the Future: A Latent Structure Analyses. *Scandinavian Journal of Psychology*, 30, 67-71. doi: 10.1111/j.1467-9450.1989.tb01069.x
- Pikiran Rakyat Online. (2018). 630,000 Orang Sarjana Masih Menganggur. Retrieved from <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2018/03/26/630000-orang-sarjana-masih-menganggur-421873>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*; 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Willey.
- Savickas, M. L., & Porfelli, 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
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598. doi: 10.1037/a0026423
- Suryani, I. (2015). Perspektif bimbingan dan konseling karier dalam era globalisasi. *Jurnal UIN Sumatera Utara*, 5(1), 68-79. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/53036596.pdf>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.005
- Tangkeallo, G. A., Purbojo, R., & Sitorus, K. S. (2014). Hubungan antara self-efficacy dengan orientasi masa depan mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 92-109. Retrieved

- from <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1176/1068>
- Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of chinese university students. *Social Behavior and Personality, 43*(3), 411-421. doi: 10.2224/sbp.2015.43.3.411
- Yu, K., Lin, W., Wang L., ... & Shi, J. (2016). The role of affective commitment and future work self salience in the abusive supervision-job performance relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(1), 28-45. doi: 10.1111/joop.12101