



**PENGARUH DUKUNGAN ORANG TUA PADA  
ADAPTABILITAS KARIER DENGAN EFIKASI DIRI  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER DAN EKSPLORASI  
KARIER SEBAGAI PEMEDIASI**

**(Studi pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Negeri Semarang)**

**SKRIPSI**

**disusun sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Oleh**

**Aprilia Hilda Riyana**

**7311416073**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 18 Agustus 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dorojatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D  
NIP.197311092005011001

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Ketut Sudarma".

Dr. Ketut Sudarma, M.M.  
NIP.195211151978031002

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat  
Tanggal : 4 September 2020  
Penguji I

Dra. Palupiningdyah, M.Si  
NIP.195208042017092258

Penguji II

Penguji III

Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc  
NIP. 198501082009122004

Dr. Ketut Sudarma, M.M  
NIP. 195211152018021325

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M. B. A., Ph.D  
NIP. 196307181987021001

### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aprilia Hilda Riyana  
NIM : 7311416073  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Tempat, Tanggal Lahir : Pematang, 7 April 1998  
Alamat : RT 07 RW 04 Desa Jarakah Kec. Taman Kab.  
Pematang, Jawa Tengah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Orang Tua dan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier pada Adaptabilitas Karier dengan Eksplorasi Karier Sebagai Variabel Mediasi” yang saya tulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ini, benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Dengan demikian, seluruh karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya sendiri walaupun tim penguji dan pembimbing skripsi ini membutuhkan tanda tangan sebagai tanda keabsahannya. Jika kemudian ditemukan ketidakabsahan, saya bersedia menanggung akibatnya.

Demikian harap pernyataan ini dapat digunakan seperlunya.

Semarang, 01 Agustus 2020



Aprilia Hilda Riyana

NIM. 7311416073

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan. Dengan bermodal yakin akan menjadi obat mujarab penumbuh semangat hidup.

### **Persembahan**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, Bapak Slamet Riyanto dan Ibu Sopiyaatun
2. Almamater Universitas Negeri Semarang

## **PRAKATA**

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Orang Tua Dan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Pada Adaptabilitas Karier Dengan Eksplorasi Karier Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Negeri Semarang)”.

Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak pihak yang memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti program Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi.
3. Dorajatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi peneliti.

4. Dr. Ketut Sudarma, M.M. dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
5. Dra. Palupiningdyah, M.Si selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian dalam penyusunan skripsi.
6. Nury Ariani Wulansari, S.E.,M.Sc selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan penilaian dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
8. Kepada kedua orang tua ku Bapak Slamet Riyanto dan Ibu Sopiyaatun, serta adik saya Marcel Viky Riyanto.
9. Teman-teman Manajemen, terutama angkatan 2016 yang telah memberikan bantuan, harapan, motivasi, doa, semangat dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga dengan membaca skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua, dalam hal ini dapat menambah wawasan yang bermanfaat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan, kemampuan, waktu, pengetahuan kami yang masih terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk lebih sempurnanya penyusunan skripsi ini.

Atas semua perhatian dari segala pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 03 Desember 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aprilia Hilda Riyana', enclosed in a light gray rectangular box.

Aprilia Hilda Riyana

NIM. 7311416073



## ABSTRAK

**Riyana, Aprilia Hilda.** 2020. Pengaruh Dukungan Orang Tua pada Adaptabilitas Karier dengan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier dan Eksplorasi Karier sebagai Pemediasi (Studi Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Negeri Semarang). Skripsi, Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang Pembimbing: Dr. Ketut Sudarma, M.M.

**Kata kunci:** Adaptabilitas Karier, Dukungan Orang Tua, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier

Adaptabilitas karier merupakan cerminan dari kualitas seorang individu dalam penyesuaian diri untuk meningkatkan keterampilan, mengerjakan tugas, menghadapi perubahan lingkungan, serta mampu merancang gambaran karier dirinya dimasa mendatang. Adaptabilitas karier mengacu pada kesiapan diri untuk menghadapi tugas-tugas saat ini dan penyesuaian peran kerja apabila terjadi perubahan dalam dunia kerja. Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dukungan orang tua, efikasi diri pengambilan keputusan karier, dan eksplorasi karier. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi eksplorasi karier dan efikasi diri pengambilan keputusan karier dalam hubungan dukungan orang tua pada adaptabilitas karier.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu mahasiswa semester akhir di Universitas Negeri Semarang yang sedang menyelesaikan tugas akhir(skripsi). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Multi-stage sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 160 mahasiswa. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif dan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel adaptabilitas karier dan dukungan orang tua dalam kategori sedang, sedangkan untuk variabel efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan orang tua berpengaruh positif dan tidak signifikan pada adaptabilitas karier. Sedangkan, efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier memiliki pengaruh signifikan pada adaptabilitas karier. Selanjutnya, efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier juga memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan dukungan orang tua pada adaptabilitas karier.

Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa dapat dicapai dengan meningkatkan dukungan orang tua, efikasi diri pengambilan keputusan karier, dan perilaku eksplorasi karier. Saran dari penelitian ini adalah diharapkan para orang tua dapat memberikan dukungan dan menjalin komunikasi yang baik dengan anaknya. Saran untuk mahasiswa diharapkan dapat menerapkan perilaku eksplorasi karier dan mampu menjadi individu yang memiliki efikasi diri dalam menghadapi berbagai masalah. Kemudian disarankan bagi pihak Universitas untuk dapat menciptakan program-program yang berorientasi dengan nilai-nilai *personality hardlines*.

## ABSTRACT

**Riyana, Aprilia Hilda.** 2020. The Effect of Parental Support on Career Adaptability with Self-Efficacy in Career Decision Making and Career Exploration as Mediation (Studies in Final Semester Students of Semarang State University). Thesis, Department of Management. Faculty of Economics. Semarang State University Advisor: Dr. Ketut Sudarma, MM

**Keywords: Career Adaptability, Parental Support, Self Efficacy in Career Decision Making**

Career adaptability is a reflection of the quality of an individual in adjusting himself to improve skills, do assignments, face changes in the environment, and be able to design a picture of his future career. Career adaptability refers to one's readiness to face current tasks and adjustments to work roles when there is a change in the world of work. Career adaptability is influenced by several factors such as parental support, career decision-making self-efficacy, and career exploration. This study aims to examine the effect of career exploration mediation and career decision-making self-efficacy in the relationship between parental support and career adaptability.

The population used in this study were final semester students at Semarang State University who were completing their final project (thesis). The sampling technique in this study used a multi-stage sampling technique with a total sample of 160 students. Methods of data analysis using descriptive statistical tests and SmartPLS 3.0 software.

The results showed that the average index value of the variable career adaptability and parental support was in the medium category, while for the self-efficacy variable career decision making and career exploration was in the high category. The results showed that parental support had a positive and insignificant effect on career adaptability. Meanwhile, self-efficacy in career decision making and career exploration had a significant effect on career adaptability. Furthermore, self-efficacy in career decision making and career exploration also had a significant effect in mediating the relationship between parental support and career adaptability.

The conclusion of this research is that the improvement of students' career adaptability can be achieved by increasing parental support, self-efficacy in career decision making, and career exploration behavior. The suggestion from this research is that parents are expected to provide support and establish good communication with their children. Suggestions for students are expected to apply career exploration behavior and be able to become individuals who have self-efficacy in dealing with various problems. Then it is suggested for the University to be able to create programs that are oriented with the values of personality hardlines.

## DAFTAR ISI

|  |                              |
|--|------------------------------|
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....                        | Error! Bookmark not defined. |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                                    | <b>ii</b>                    |
| <b>PERNYATAAN</b> .....                                    | Error! Bookmark not defined. |
| <b>PRAKATA</b> .....                                       | <b>vi</b>                    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                       | <b>ix</b>                    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                      | Error! Bookmark not defined. |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                    | <b>xi</b>                    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                  | <b>xiv</b>                   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                 | <b>xvi</b>                   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                               | <b>xvii</b>                  |
| <b>BAB 1</b> .....   | <b>1</b>                     |
| 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian .....                | 1                            |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                              | 18                           |
| 1.3 Rumusan Masalah.....                                   | 19                           |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....                                 | 20                           |
| 1.5 Kegunaan Penelitian .....                              | 21                           |
| 1.6 Orisinalitas Penelitian .....                          | 23                           |
| <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> ..... | <b>24</b>                    |
| 2.1 Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ).....        | 24                           |
| 2.1.1 Teori Konstruksi Karir.....                          | 24                           |
| 2.1.2 Teori Kognitif Sosial .....                          | 25                           |
| 2.2 Kajian Variabel Penelitian .....                       | 27                           |
| 2.2.1 Adaptabilitas Karier.....                            | 27                           |
| 2.2.2 Dukungan Orang Tua.....                              | 33                           |
| 2.2.3 Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier.....       | 37                           |
| 2.3 Penelitian Terdahulu .....                             | 48                           |
| 2.4 Kerangka Berfikir .....                                | 50                           |

|                                      |  |           |
|--------------------------------------|--|-----------|
| 2.4.1                                | Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Adaptabilitas Karier.....   | 50        |
| 2.4.2                                | Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier.....  | 51        |
| 2.4.3                                | Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Eksplorasi Karier.....  | 53        |
| 2.4.4                                | Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap Adaptabilitas Karier.....  | 53        |
| 2.4.5                                | Pengaruh Eksplorasi Karier terhadap Adaptabilitas Karier .....   | 54        |
| 2.4.6                                | Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karier Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier..... | 55        |
| 2.4.7                                | Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karier Yang Dimediasi Oleh Eksplorasi Karier .....                        | 56        |
| 2.5                                  | Hipotesis Penelitian .....   | 58        |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b> |  | <b>60</b> |
| 3.1                                  | Jenis dan Desain Penelitian .....  | 60        |
| 3.2                                  | Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....  | 61        |
| 3.2.1                                | Populasi.....  | 61        |
| 3.2.2                                | Sampel.....  | 61        |
| 3.2.3                                | Teknik Pengambilan Sampel.....   | 62        |
| 3.3                                  | Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian .....  | 64        |
| 3.3.1                                | Variabel Dependen .....  | 65        |
| 3.3.2                                | Variabel Independen.....   | 65        |
| 3.3.3                                | Variabel Mediasi atau <i>Intervening</i> .....   | 66        |
| 3.4                                  | Jenis dan Sumber Data.....   | 68        |
| 3.4.1                                | Data Primer .....  | 68        |
| 3.4.2                                | Data Sekunder .....  | 68        |
| 3.5                                  | Teknik Pengumpulan Data.....   | 69        |
| 3.5.1                                | Kuesioner (Angket) .....   | 69        |
| 3.6                                  | Metode Analisis Data.....  | 73        |
| 3.6.1                                | Uji Statistik Deskriptif .....   | 73        |
| 3.7                                  | Uji Instrumen.....   | 70        |
| 3.7.1                                | Validitas Instrumen.....   | 71        |
| 3.7.2                                | Reliabilitas Instrumen .....   | 72        |

|  |   |            |
|--|---|------------|
| 3.8                                    | Uji Hipotesis.....  | 74         |
| <b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b> |   | <b>79</b>  |
| 4.1                                    | Hasil Penelitian.....   | 79         |
| 4.1.1                                  | Karakteristik Responden.....  | 79         |
| 4.1.2                                  | Hasil Analisis Deskriptif.....  | 87         |
| 4.1.3                                  | Pengujian Hipotesis.....  | 81         |
| 4.2                                    | Pembahasan.....   | 106        |
| 4.2.1                                  | Pengaruh Dukungan Orang Tua pada Adaptabilitas Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....   | 106        |
| 4.2.2                                  | Pengaruh Dukungan Orang Tua pada Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....                                  | 109        |
| 4.2.3                                  | Pengaruh Dukungan Orang Tua pada Eksplorasi Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....  | 110        |
| 4.2.4                                  | Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan pada Adaptabilitas Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....                                       | 112        |
| 4.2.5                                  | Pengaruh Eksplorasi karier pada Adaptabilitas Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....  | 115        |
| 4.2.6                                  | Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Adaptabilitas Karier melalui Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier mahasiswa semester akhir UNNES..... | 117        |
| 4.2.7                                  | Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Adaptabilitas Karier melalui Eksplorasi Karier mahasiswa semester akhir UNNES.....                         | 119        |
| <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>              |   | <b>121</b> |
| 5.1                                    | Kesimpulan.....   | 121        |
| 5.2                                    | Saran.....  | 122        |
| 5.2.1                                  | Saran Teoritis.....   | 123        |
| 5.2.2                                  | Saran Praktis.....  | 123        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>             |   | <b>125</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                   |   | <b>134</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Pengangguran Pada Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi .....                       | 12 |
| Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Dukungan Orang Tua pada Adaptabilitas Karier .....                        | 8  |
| Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier pada Adaptabilitas Karier ..... | 8  |
| Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Eksplorasi Karier pada Adaptabilitas Karier .....                         | 9  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....   | 48 |
| Tabel 3.1 Daftar Fakultas Universitas Negeri Semarang.....  | 61 |
| Tabel 3.2 Ukuran Sampel Mahasiswa Angkatan 2016 Tiap Fakultas di UNNES                                  | 64 |
| Tabel 3.4 Indeks Skala Likert.....  | 69 |
| Tabel 3.5 Kriteria Nilai Internal .....   | 74 |
| Tabel 3.6 Parameter Uji Vailiditas Konvergen dalam Model Pengukuran PLS ...                             | 71 |
| Tabel 3.7 Parameter Uji Validitas Diskriminan dalam Model Pengukuran PLS ..                             | 72 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                       | 79 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas .....   | 80 |
| Tabel 4.3 Kriteria Nilai Internal .....   | 88 |
| Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Adaptabilitas Karier .....  | 88 |
| Tabel 4.5 Kriterion Nilai Indeks Adaptabilitas Karier.....  | 90 |
| Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dukungan Orang Tua .....  | 91 |
| Tabel 4.7 Kriterion Nilai Indeks Dukungan Orang Tua .....   | 92 |
| Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier .....                           | 93 |
| Tabel 4.9 Kriterion Nilai Indeks Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier....                          | 94 |
| Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Eksplorasi Karier.....   | 95 |
| Tabel 4.11 Indikator/Item Pernyataan yang Dikeluarkan .....   | 82 |
| Tabel 4.12 Outer Model (Weight or Loading) .....  | 82 |
| Tabel 4.13 Hasil Cross Loading .....  | 84 |
| Tabel 4.14 Hasil Average Variant Extracted (AVE) .....  | 85 |
| Tabel 4.15 Hasil Composite Reliability .....  | 86 |
| Tabel 4.16 Hasil <i>Cronbach Alpha</i> .....  | 86 |
| Tabel 4.17 Effect Size ( $f^2$ ).....   | 98 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4.18 R-Square .....  | 100 |
| Tabel 4.19 Hasil <i>Path Coefficients Direct Effect</i> .....    | 102 |
| Tabel 4. 20 Hasil <i>Path Coefficients Indirect Effect</i> ..... | 104 |
| Tabel 4.21 Ringkasan Pengujian Hipotesis .....                   | 105 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |     |
|--|-----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....    | 59  |
| Gambar 4.1 Hasil Model Penelitian..... | 81  |
| Gambar 4.2 Hasil Inner Model.....      | 102 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1. Pedoman Wawancara Studi Pra Penelitian.....                   | 135 |
| Lampiran 2. Back Translation Instrumen.....                               | 135 |
| Lampiran 3. Kuesioner Penelitian .....                                    | 139 |
| Lampiran 4. Kuesioner Online .....  | 143 |
| Lampiran 5. Data Identitas Responden .....                                | 144 |
| Lampiran 6. Tabulasi Data .....   | 149 |
| Lampiran 7. Uji Instrumen dan Reliabilitas (Uji <i>Outer Model</i> )..... | 166 |
| Lampiran 8. Uji <i>Inner Model</i> .....                                  | 169 |
| Lampiran 9. Dokumentasi.....  | 171 |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi mendorong masyarakat untuk lebih aktif agar dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja (Adianto & Fedryansyah, 2018:80). Individu yang mampu beradaptasi baik dengan karier mereka, memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri agar dapat memenuhi tekanan dunia kerja mereka nantinya (Autin et al., 2017:8). Brown & Lent (2013:157-158) mengatakan bahwa individu dengan adaptabilitas karier yang lebih tinggi dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lingkungan karier mereka dan mempersiapkan perubahan yang akan datang di lingkungannya untuk masa depan.

Adaptabilitas karier merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas pengembangan karier, transisi kerja, trauma yang dimiliki individu terkait dengan peran pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012:662). Sudut pandang dalam konstruk tersebut menjelaskan bahwa perkembangan karier merupakan sebuah proses adaptasi baik terhadap lingkungan sosial maupun proses motivasi dalam diri. Kemampuan beradaptasi karier dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, dengan demikian individu akan meningkatkan kesuksesan karier dan kesejahteraan didalam hidup (Hirschi, 2010:6).

Savickas (1997:254) menyatakan bahwa adaptabilitas karier merupakan suatu kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang terprediksi untuk dapat mempersiapkan dan berperan dalam dunia kerja, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang akan terjadi pada kondisi dan lingkungan kerja. Konsep adaptabilitas karier mencoba untuk menyederhanakan teori *life-span life-space* dari Donald Super dengan menggunakan satu konstruk saja untuk menjelaskan perkembangan karier pada anak, remaja, dan orang dewasa (Savickas, 1997:254). Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep adaptabilitas karier dibentuk menggantikan konsep kematangan karier oleh Donald Super dengan tujuan menyederhanakan dan menjelaskan secara menyeluruh mengenai perkembangan karier pada orang dewasa.

Savickas (1997:255) mengungkapkan bahwa individu yang peduli dengan proses pencapaian karier akan menampilkan sikap dan kompetensi perencanaan yang baik sesuai dengan dimensi adaptabilitas karier yaitu meliputi konsep kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karier. Lebih lanjut, Savicaks & Profeli (2013:157) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Adaptasi karier mengacu pada sumber daya individu atau kesiapan diri untuk menghadapi tugas-tugas saat ini dan diantisipasi dalam atau peran kerja dan dengan penyesuaian diminta oleh perubahan dalam dunia kerja (Niles, 2011:175).

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 (Lent & Brown, 2013:151). Singkatnya, kemampuan beradaptasi karir telah diperiksa sebagai variabel utama dalam pengembangan karir seseorang dan berhubungan dengan kepentingan seseorang, pengambilan keputusan, dan konsolidasi karir (Hess & Jepsen, 2009:265).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi proses adaptabilitas karier dalam penelitian yang dilakukan oleh Rudolph et al., (2017:17-18) menyatakan bahwa berdasarkan total 90 penelitian menunjukkan bahwa adaptasi karier secara signifikan terkait mengadaptasi respon yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, efikasi diri pekerjaan, serta efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. Selain itu, adaptabilitas karier juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan atau eksternal.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier salah satunya yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu meliputi keluarga, teman, dan orang-orang yang terdekat di lingkungan sosial individu (Zimet et al., 1988:32). Menurut (Hirschi, 2009:398) salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu keluarga. Keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari adaptasi karier, karena keluarga menjadi lingkungan pertama bagi individu untuk menentukan masa depan karier. Dukungan keluarga adalah

sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.

Dukungan orangtua dapat didefinisikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pengasuh utama bagi seorang individu dalam bentuk pemberian orangtua bantuan instrumental, pemodelan terkait karir, verbal dorongan, dan dukungan emosional (Lapan & Turner, 2002:45). Apabila individu mendapat dukungan keluarga khususnya orang tua untuk karir yang akan dijalani, maka hal tersebut akan membantu individu tersebut dalam pengembangan adaptasi karir. Sebaliknya, apabila individu tidak mendapat dukungan orang tua untuk karir yang akan dijalani, maka individu tersebut akan ragu untuk memulai adaptasi karir yang telah direncanakan.

Penelitian oleh Guan et al., (2016:16) terhadap 731 mahasiswa di China menunjukkan bahwa dukungan orang tua berpengaruh secara signifikan pada adaptabilitas karir. Dukungan orang tua memiliki kontribusi yang penting guna membantu individu untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas serta mengeksplorasi karir guna mendorong pengembangan kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karir. Dengan demikian, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa dukungan orang tua mampu mempengaruhi adaptabilitas karir pada individu.

Terdapat beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi adanya adaptabilitas karir, salah satunya ialah efikasi diri pengambilan keputusan karir.

Efikasi diri keputusan karier dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas penting dalam membuat keputusan terhadap karier (Taylor & Betz, 1983:64-65). Efikasi diri keputusan karier mengacu pada tingkat kepercayaan bahwa individu merasa sehubungan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang relevan (Taylor & Betz, 1983:65).

Rudolph et al., (2017:19) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda berdasarkan korelasi meta-analitik menunjukkan validitas prediktif tambahan dari kemampuan beradaptasi karir, di atas dan di luar karakteristik perbedaan individu lainnya, untuk berbagai karir, pekerjaan, dan hasil kesejahteraan subjektif. Secara keseluruhan, temuan-temuan dari meta-analisis ini mendukung model konstruksi karir adaptasi. Teori konstruksi karir merupakan salah satu dari berbagai teori yang berusaha untuk menjelaskan pilihan dan penyesuaian pekerjaan, dengan menginterogasi aspek kejuruan serta tingkah laku dari individu.

Teori konstruksi karir menegaskan bahwa adaptasi karir dipengaruhi oleh construal individu dari pengalaman lingkungannya (Savickas, 2005:48). Maka dapat dimisalkan apabila individu memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier maka ia akan mampu membuat sebuah keputusan untuk masa depan terkait adaptabilitas karier dengan memperhatikan penilaian diri sebelum mengambil keputusan. Sehingga, apabila individu memiliki efikasi diri dalam pengambilan keputusan maka ia akan mampu mengelola pengembangan adaptabilitas kariernya. Sedangkan, permasalahan akan timbul pada individu yang kurang

memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier karena kurangnya kemampuan penilaian diri sebelum pengambilan keputusan akan membuat individu tersebut terpaksa memilih karier yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Dalam penelitian Kim & Lee (2015:11) 310 mahasiswa dari dua universitas di Korea Selatan menunjukkan bahwa adaptabilitas karier secara langsung dipengaruhi oleh efikasi diri pengambilan keputusan karier. Kemudian, penelitian lain telah menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier termasuk dalam prediktor yang tinggi untuk adaptabilitas karier (Hirschi, 2009:396). Dengan demikian, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier mampu mempengaruhi adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir.

Faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karier ialah eksplorasi karier. Menurut Super dalam (Sharf, 1992:157) eskplorasi karier merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karier dari berbagai sumber karier, seperti kepada orang tua, saudara, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Dari perspektif Teori Konstruksi Karir (Lent & Brown, 2013:156), adaptasi karir memainkan peran sentral dalam menghubungkan adaptifitas karier individu dengan perilaku adaptif. Eksplorasi karir dipahami "sebagai proses dengan fungsi seumur hidup dan adaptif yang kritis" yaitu tahap dalam pengembangan karir atau pengambilan keputusan, yang mencakup komponen kognitif dan perilaku, serta kegiatan yang direncanakan dan tidak direncanakan (Cheung & Arnold, 2010:25).

Dari persepektif teori experiential learning Kolb & Boyatzis (2000:2), karena perilaku eksplorasi karier membantu individu memperoleh wawasan tentang karakteristik dan lingkungan eksternal mereka sendiri, maka eksplorasi karier berfungsi sebagai sumber pengalaman penting yang memungkinkan individu mempelajari cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam beradaptasi. Sehingga, apabila individu melakukan perilaku eksplorasi diri maupun lingkungan maka hal tersebut dapat mempermudah kemampuan pengembangan adaptabilitas kariernya. Sedangkan, permasalahan akan timbul pada individu yang kurang dapat menerapkan perilaku eksplorasi karier maka hal tersebut akan membuat individu tersebut belum siap untuk menghadapi peralihan tugas-tugas baru dalam perkembangan proses adaptabilitas karier nantinya.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guan et al., (2015:13) yang menguji 224 lulusan Universitas di China yang menyatakan bahwa eksplorasi karier berpengaruh signifikan pada adaptabilitas karier. eksplorasi diri maupun lingkungan memiliki kontribusi untuk mengembangkan pemahaman secara luas terhadap diri dan lingkungan karier yang tersedia. Dengan demikian, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa perilaku eksplorasi karier mampu mempengaruhi adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir.

Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pengaruh dukungan orang tua dan efikasi diri pengambilan keputusan karier pada adaptabilitas karier. Sehingga diperlukan validasi lebih lanjut. Beberapa penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Tabel 1.2 Research Gap Dukungan Orang Tua pada Adaptabilitas Karier**

| No. | Penulis (Tahun)       | Judul   | Sampel                              | Hasil  |
|-----|-----------------------|---|-------------------------------------|--|
| 1.  | Guan et al., (2016)   | <i>The Role Of Traditionality In The Relationships Among Parental Support, Career Decision-Making Self Efficacy And Career Adaptability</i> | 731 mahasiswa sarjana di China      | Dukungan orang tua memiliki hubungan positif pada adaptabilitas karier   |
| 2.  | Ghosh & Fouad, (2017) | <i>Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors</i>  | 164 mahasiswa sarjana di Midwestern | Dukungan sosial memiliki pengaruh tidak signifikan dengan adaptabilitas karier pada dimensi kepedulian, pengendalian, dan kepercayaan diri |

Sumber: Kumpulan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi

**Tabel 1.3 Research Gap Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier pada Adaptabilitas Karier**

| No. | Penulis (Tahun)    | Judul   | Sampel  | Hasil   |
|-----|--------------------|---|---|---|
| 1.  | Kim & Lee, (2015)  | <i>The Effect Of Internal Locus Of Control On Career Adaptability: The Mediating Role Of Career Decision-Making Self-Efficacy And Occupational Engagement</i> | 310 mahasiswa dari dua universitas di Korea Selatan     | Efikasi diri pengambilan keputusan karier berpengaruh langsung dan positif pada adaptabilitas karier  |
| 2.  | Hou et al., (2014) | <i>Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates</i>                                       | 810 mahasiswa tingkat akhir dari 4 universitas di China | Efikasi diri pengambilan keputusan karier secara tidak langsung berpengaruh pada adaptabilitas karier |

Sumber: Kumpulan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi

**Tabel 1.4 Research Gap Eksplorasi Karier pada Adaptabilitas Karier**

| No. | Penulis (Tahun)     | Judul  | Sampel  | Hasil   |
|-----|---------------------|--|---|---|
| 1.  | Guan et al., (2015) | <i>Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates</i> | 224 lulusan Universitas Cina bersama dengan orangtuanya | Eksplorasi karier berpengaruh langsung dan positif pada adaptabilitas karier  |
| 2.  | Guan et al., (2018) | <i>Acculturation orientations and Chinese student Sojourners' career adaptability: The roles of career exploration and cultural distance</i>   | 222 mahasiswa yang tinggal di Cina                      | Eksplorasi karier secara tidak langsung berpengaruh pada adaptabilitas karier |

Sumber: Kumpulan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi

Untuk dapat menguji keputusan dan pengembangan karir, perlu mempertimbangan variabel perilaku dalam proses psikologi yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir individu sebagai variable mediasi. Telah ditetapkan bahwa kegiatan eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan memainkan peran penting dalam membantu individu untuk mengidentifikasi peluang kerja yang sesuai, mencapai pekerjaan yang lebih baik dan mengatasi kesulitan dan tantangan dalam transisi karir mereka (Guan et al., 2014:96).

Masa remaja adalah periode penting dalam konteks pengembangan karir karena itu adalah saat ketika orang mempersiapkan diri untuk dunia kerja dan mengembangkan identitas kejuruan. Dalam perjalanan mengembangkan identitas kejuruan, anak-anak dan remaja belajar tentang karakteristik pribadi mereka seperti minat, nilai, dan kemampuan. Mereka juga merenungkan pekerjaan apa

yang sesuai dengan karakteristik pribadi mereka berdasarkan pencarian langsung dan tidak langsung tentang dunia luar, yang semuanya dianggap sebagai eksplorasi karir Lee et al., (2016:125).

Dukungan sosial yang tinggi merupakan prediktor kuat dalam adaptasi karir (Tian & Fan, 2014:252). Tingkat dukungan orang tua yang tinggi dan tingkat intervensi orang tua yang rendah akan mempengaruhi eksplorasi karir yang akan memprediksi adaptasi karir. Ketika orang tua sangat terlibat dalam pengembangan karir, dapat menyebabkan efek positif dan negatif, tergantung pada tingkat perilaku supportif. Orangtua yang terlibat dalam pengembangan karir dan dapat memberikan sumber daya yang mendukung, maka individu akan lebih mungkin untuk memulai perilaku eksplorasi. Namun, jika orang tua terlibat dalam pengembangan karir tetapi tidak dapat memberikan sumber daya yang mendukung, maka individu akan cenderung mengurangi perilaku eksplorasi karir mereka (Guan et al., 2016:8).

Dalam beberapa penelitian terdahulu telah ditemukan bahwa perilaku eksplorasi karier memediasi perilaku orang tua (Fu et al., 2016:656) tentang kemampuan beradaptasi karier mahasiswa Universitas Cina. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Guan et al., (2017:6) menunjukkan bahwa hubungan antara eksplorasi karier dan kemampuan adaptabilitas karier merupakan hubungan timbal balik. Artinya, tingkat adaptabilitas karier yang tinggi memungkinkan individu untuk terlibat dalam perilaku eksplorasi yang lebih banyak, sedangkan perilaku eksplorasi karier yang lebih sering juga dapat membantu individu untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas kariernya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hou et al., (2014:909) terhadap 810 mahasiswa tingkat akhir dari 4 universitas yang komprehensif di China menunjukkan bahwa adaptabilitas karier secara tidak langsung dipengaruhi oleh efikasi diri pengambilan keputusan karier. Selain itu, efikasi diri pengambilan keputusan karier berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier. Hasil tersebut sesuai dengan standar penilaian dari efek mediasi yang diusulkan oleh Baron & Kenny, (1986:1181) dan menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier adalah variabel mediasi Hou et al., (2014:907).

Teori konstruksi karir dapat dilengkapi dengan teori kognitif sosial agar dapat memahami lebih dalam bagaimana dukungan keluarga dapat membentuk efikasi diri individu dalam pengambilan keputusan. Dalam perspektif kognitif sosial, individu dipandang berkemampuan proaktif dan mengatur diri daripada sebatas mampu berperilaku reaktif dan dikontrol oleh kekuatan biologis atau lingkungan (Mukhid, 2009:107). Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan orang tua dapat menjadi penunjang individu dalam melatih perilaku efikasi diri dalam menentukan dan mempertimbangkan kemauan, kemampuan, serta kebebasannya dalam keputusan pengambilan karir. Sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada perkembangan kemampuan adaptabilitas karier yang dimiliki.

Menurut Talentino et al., (2014:404) saat ini lulusan universitas mengalami tekanan kerja yang berat karena pemulihan yang lambat dari ekonomi global dan kemerosotan terus-menerus dari pasar tenaga kerja. Selain itu,

penelitian oleh Koen et al., (2012:404) 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. Ketidaksesuaiaan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang diterima dapat menyebabkan tidak efektifnya individu dalam melakukan pekerjaannya. Adanya tuntutan pekerjaan dan prosedur dari setiap perusahaan yang terus berubah tiap tahunnya diperlukan proses adaptasi yang dilakukan oleh setiap individu guna mempersiapkan karier dimasa mendatang.

Penelitian Hami et al., (2006:21) pada mahasiswa semester 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 semester akhir belum menentukan arah kariernya seperti melakukan eksplorasi karier, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan memiliki wawasan terkait dunia kerja. Ketika individu dihadapkan pada lingkup pekerjaan yang cukup kompleks atau lingkungan baru setelah lulus kuliah, diperlukan penyesuaian bagi masing-masing individu untuk dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, dalam hal ini muncul kecenderungan banyak lulusan perguruan tinggi yang mengalami kesulitan dalam proses pencarian kerja. Berikut ini adalah data jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi di Indonesia

**Tabel 1.1 Data Jumlah Pengangguran Pada Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi**

| Tahun | Total Pengangguran | Pengangguran Perguruan Tinggi |
|-------|--------------------|-------------------------------|
| 2015  | 7.454.767          | 565.402                       |
| 2016  | 7.024.172          | 695.304                       |
| 2017  | 7.055.262          | 606.939                       |
| 2018  | 6.871.264          | 789.113                       |
| 2019  | 6.816.840          | 839.019                       |

*Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah pengangguran mengalami penurunan pada tahun 2017 sampai 2019. Namun, angka pengangguran untuk lulusan perguruan tinggi justru mengalami peningkatan pada tahun 2017 sampai 2019. Hasil data tersebut menggambarkan bahwa lulusan perguruan tinggi S1 memiliki persaingan kerja yang sangat kompetitif karena penyedia lapangan kerja terbatas. Selain itu, ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya pengangguran lulusan perguruan tinggi diantaranya keterampilan tidak sesuai kebutuhan, ekspektasi penghasilan dan jabatan, serta kurangnya mengeksplorasi terkait jenis pekerjaan yang diinginkan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mempersiapkan transisi dari kuliah ke pekerjaan ialah dengan menggunakan metode perencanaan karier yang tepat, karena persiapan yang baik akan membantu mahasiswa dalam menentukan pekerjaan yang sesuai dan akan mempengaruhi keberhasilan kariernya (Koen et al., 2012:395). Sehingga, mahasiswa tingkat akhir harus mempersiapkan diri dengan baik dan memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang akan dihadapinya (Gunawan, 2014:113). Dengan harapan mahasiswa sebagai calon tenaga kerja akan tetap proaktif, terarah, dan berhasil dalam situasi maupun kondisi apapun.

Ketika calon tenaga kerja dalam atau mahasiswa memiliki tingkat adaptabilitas karier yang baik diharapkan jumlah sarjana yang memilih pekerjaan yang sesuai konsep diri dan kapabilitas dirinya akan bertambah. Sehingga, secara tidak langsung hal ini dapat menekan angka pengangguran lulusan perguruan tinggi. Pemilihan karakteristik mahasiswa semester akhir sebagai calon tenaga kerja dimasa mendatang diharapkan akan membuat hasil penelitian akan lebih representatif menggambarkan kondisi adaptabilitas karier pada mahasiswa.

Berdasarkan pertimbangan fenomena yang terjadi maka penelitian ini mengambil objek pada mahasiswa semester akhir di Universitas Negeri Semarang, pemilihan objek ini dikarenakan mahasiswa semester akhir dianggap sebagai calon tenaga kerja yang akan menghadapi masa peralihan dimana secara psikologis akan mulai merencanakan kelanjutan kariernya setelah lulus dari perkuliahan. Mahasiswa semester akhir juga dianggap sudah mengalami proses pengalaman lapangan walaupun sebatas magang, sehingga sudah mengetahui kondisi atau gambaran sekilas tentang dunia kerja.

Untuk mengatasi kesulitan dalam menemukan pekerjaan, mahasiswa perlu mengetahui perbedaan antara dunia kuliah dan dunia kerja. Penelitian ini mencoba menjelaskan gambaran adaptabilitas karier pada calon tenaga kerja (mahasiswa semester akhir). Penelitian ini akan melihat gambaran persiapan yang dilakukan oleh mahasiswa semester akhir dalam mengatasi tugas-tugas yang telah diprediksi maupun tidak terprediksi, serta melihat kemampuan para mahasiswa atau calon tenaga kerja dalam berpartisipasi langsung dengan lingkungan akademik maupun non akademik.

Konsep dalam penelitian ini sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur persiapan calon tenaga kerja (mahasiswa) karena dalam hal ini calon tenaga kerja (mahasiswa) perlu memahami tentang jenjang karier yang diinginkan dan akan dijalani nantinya. Untuk dapat sukses pada suatu karier, para calon tenaga kerja (mahasiswa) harus mendalami suatu bidang ilmu untuk meningkatkan kemampuan pribadinya, serta terbiasa mengerjakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan karier itu sendiri. sehingga dapat membantu para calon tenaga kerja (mahasiswa) dalam menentukan dan mempersiapkan pilihan kariernya agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan dan mempermudah proses adaptabilitas karier di dunia kerja nantinya.

Berdasarkan studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara pada tanggal 5 Maret 2020 dengan beberapa mahasiswa yang ditemui secara random, peneliti mendapatkan informasi bahwa para mahasiswa telah memikirkan gambaran dan merencanakan tujuan terkait karier dimasa mendatang setelah lulus dari universitas, namun mereka belum mempersiapkan diri untuk berproses mencapai karier tersebut. Selain itu, sebagian besar mahasiswa mengakui adanya dukungan orang tua yang ditunjukkan dengan pembayaran ukt yang selalu tepat waktu dan terjalinnya komunikasi yang baik melalui pesan maupun telepon untuk menanyakan tentang kabar serta perkembangan skripsi dari para mahasiswa. Hal ini sesuai dengan indikator adaptabilitas karier yaitu perilaku kepedulian.

Meskipun sebagian besar mahasiswa mengakui adanya dukungan orang tua yang dirasakan, akan tetapi mahasiswa semester akhir sebagai calon tenaga



kerja masih belum dapat memaksimalkan diri untuk melakukan persiapan adaptasi karier dari masa perkuliahan ke dunia kerja seperti mengikuti seminar maupun pelatihan yang berkaitan dengan karier yang diinginkan. Hal tersebut bertentangan dengan indikator keingintahuan pada adaptabilitas karier. Selain itu, mahasiswa juga merasa tidak yakin akan menyelesaikan skripsi tepat waktu apalagi dalam kondisi online seperti saat ini. Kondisi tersebut bertentangan dengan indikator keyakinan pada adaptabilitas karier, sehingga dapat disimpulkan masih kurangnya persiapan adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir UNNES terutama pada indikator keingintahuan dan keyakinan.

Fenomena tersebut didukung dengan *pre study* yang dilakukan selama tanggal 5-22 Maret 2020 pada 30 mahasiswa semester akhir UNNES dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Studi Pendahuluan Terkait Adaptabilitas Karier**

| No. | Pernyataan   | Ya (%) | Tidak (%)     |
|-----|--|--------|---------------|
| 1.  | Saya sudah memikirkan gambaran karier setelah lulus dari universitas   | 73,33% | 26,67%        |
| 2.  | Saya memiliki rencana untuk mewujudkan gambaran karier tersebut  | 63,33% | 36,67%        |
| 3.  | Saya selalu menentukan batas waktu dalam mengerjakan suatu hal   | 36,67% | <b>63,33%</b> |
| 4.  | Saya membuat daftar hal-hal yang harus saya capai setiap tahun terutama pada hal yang berkaitan pada pilihan karier saya | 56,67% | 43,33%        |
| 5.  | Saya mengikuti seminar maupun pelatihan yang berkaitan dengan pilihan karier saya  | 33,33% | <b>66,67%</b> |
| 6.  | Saya mencoba berbagai teknik dalam menyelesaikan tugas untuk   | 53,33% | 46,67%        |

|                  |  |               |               |
|------------------|--|---------------|---------------|
|                  | menemukan teknik yang paling efektif dan efisien                                     |               |               |
| 7.               | Saya berusaha menyelesaikan skripsi saya secara efektif dan efisien                  | 53,33%        | 46,67%        |
| 8.               | Saya yakin mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu meskipun memiliki banyak hambatan | 26,67%        | <b>73,33%</b> |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>49,58%</b> | <b>50,42%</b> |

Hasil dari *pre study* dalam Tabel 1.2 menunjukkan bahwa 8 item pernyataan telah disebar menjelaskan bahwa perilaku adaptabilitas karier yang dimiliki responden masih kurang. Pada item nomor 3, dari 30 responden di UNNES yang selalu menentukan batas waktu dalam menyelesaikan sebuah tugas sebanyak 36,67%, sedangkan untuk yang tidak menentukan batas waktu dalam menyelesaikan sebuah tugas sebanyak 63,33%. Pada item nomor 5, yang menyatakan bahwa responden mengikuti seminar atau pelatihan yang berkaitan dengan gambaran karier sebanyak 33,33%, sedangkan untuk yang tidak mengikuti seminar atau pelatihan yang berkaitan dengan gambaran karier sebanyak 66,67%. Dan pada item nomor 8, yang menyatakan bahwa responden yakin mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu meskipun memiliki banyak hambatan sebanyak 26,67%, sedangkan untuk yang tidak yakin mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu meskipun memiliki banyak hambatan sebanyak 73,33%. Berdasarkan hasil dari *pre study* maka dapat dikatakan bahwa mahasiswa semester akhir masih kurang memiliki perilaku adaptabilitas karier pada indikator pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menguji pengaruh dukungan orang tua, efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier pada adaptabilitas karier dengan judul **“Pengaruh Dukungan Orang Tua Pada Adaptabilitas Karier Dengan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier Dan Eksplorasi Karier Sebagai Pemediasi (Studi pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Negeri Semarang)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai dukungan orang tua pada adaptasi karier sudah pernah dilakukan, namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Guan et al., (2016:15) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa seluruh dimensi adaptasi karier memiliki hubungan positif dengan dukungan orang tua. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ghosh & Fouad (2017:281) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa dukungan orang tua tidak berpengaruh secara signifikan pada adaptabilitas karier. Sehingga, perlu adanya mediasi yang menjelaskan pengaruh antara dukungan orang tua pada adaptabilitas karier.
2. Mahasiswa semester akhir sebagai calon tenaga kerja dituntut untuk lebih aktif agar dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan dunia kerja, salah satu caranya ialah dengan mempersiapkan diri melalui perilaku adaptabilitas karier. Namun,

mahasiswa semester akhir UNNES masih kurang untuk berperilaku adaptabilitas karier. berdasarkan hasil pre study 50,42% mengatakan tidak menerapkan perilaku adaptabilitas karier. Mahasiswa semester akhir belum dapat memenuhi indikator pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan. Padahal orang tua sudah berupaya untuk memberikan dukungan, seperti pembayaran uang kuliah tepat waktu maupun menjalin komunikasi dengan baik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana dukungan orang tua, efikasi diri pengambilan keputusan karier, dan eksplorasi karier berpengaruh pada perkembangan adaptabilitas karier. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan orang tua berpengaruh positif pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES ?
2. Apakah dukungan orang tua berpengaruh positif pada efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa semester akhir UNNES ?
3. Apakah dukungan orang tua berpengaruh positif pada eksplorasi karier mahasiswa semester akhir UNNES ?
4. Apakah efikasi diri pengambilan keputusan karier berpengaruh positif pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES ?
5. Apakah eksplorasi karier berpengaruh positif pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES ?

6. Apakah efikasi diri pengambilan keputusan karier mampu memediasi pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES ?
7. Apakah eksplorasi karier mampu memediasi pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai beriku:

1. Menguji pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES.
2. Menguji pengaruh dukungan orang tua pada efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa semester akhir UNNES.
3. Menguji pengaruh dukungan orang tua pada eksplorasi karier mahasiswa semester akhir UNNES.
4. Menguji pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karier pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES.
5. Menguji pengaruh eksplorasi karier pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES.
6. Menguji pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier melalui efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa semester akhir UNNES.
7. Menguji pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier melalui eksplorasi karier pada mahasiswa semester akhir UNNES.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

### a. Teoritis

1. Penelitian-penelitian sebelumnya masih banyak yang menguji mengenai pengaruh dukungan orang tua pada kegiatan pengembangan karier dengan fokus variabel lain, tetapi pada penelitian ini akan memberikan hasil yang berbeda dengan berfokus pada adaptabilitas karier sebagai salah satu proses peralihan untuk mengembangkan karier calon tenaga kerja (mahasiswa) karena masih jarang dilakukan penelitian.
2. Penelitian ini memberikan tambahan wawasan mengenai konsep efikasi diri pengambilan keputusan karier yang dimiliki seseorang dalam menentukan pilihan karier sehingga mampu mencapai tujuan dari gambaran karier yang telah dimiliki.
3. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi ilmu pengetahuan mengenai validitas mediasi yang melibatkan efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier yang dijadikan sebagai variabel mediasi, adaptabilitas karier sebagai variabel dependen serta dukungan orang tua dijadikan sebagai variabel independen. Setelah hasil dari dua penelitian terdahulu (Guan, 2016) dan (Guan,2015) menemukan bahwa dukungan orang tua dapat meningkatkan adaptabilitas karier. Selain itu, efikasi diri pengambilan keputusan karier dan eksplorasi karier mampu memperkuat dukungan orang tua pada adaptabilitas karier.

b. Praktis

1. Bagi mahasiswa

- a. Apabila penelitian ini terbukti dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau calon tenaga kerja untuk mengetahui sejauh mana persiapan yang telah dilakukan dalam menghadapi proses peralihan karier, sehingga dapat membantu para calon tenaga kerja (mahasiswa) dalam menentukan dan mempersiapkan pilihan kariernya agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan dan mempermudah proses adaptabilitas karier di dunia kerja nantinya.
- b. Apabila penelitian ini terbukti maka mahasiswa sebagai calon tenaga kerja memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier dan kemampuan eksplorasi diri, untuk dapat meningkatkan kemampuan serta kompetensi dalam melihat peluang serta menghadapi segala tugas yang tidak terprediksi dalam dunia kerja. Sehingga akan memudahkan para calon tenaga kerja (mahasiswa) untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

2. Bagi universitas

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu universitas untuk membangun lingkungan pembelajaran yang dinamis untuk memberikan gambaran atau suasana dalam dunia kerja nantinya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu universitas untuk membantu mahasiswa menciptakan program-program yang

berorientasi dengan nilai-nilai *personality hardliness* sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri, rasa keingintahuan, dan mengeksplorasi kemampuan agar membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karier dengan baik.

## 1.6 Orisinalitas Penelitian

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Lee, (2015) yang berjudul “The Effect Of Internal Locus Of Control On Career Adaptability: The Mediating Role Of Career Decision-Making Self-Efficacy And Occupational Engagement”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut ialah terletak pada variabel (X). Dalam penelitian Kim & Lee (2015) seluruh variabel (X) yaitu *internal locus of control* dan efikasi diri pengambilan keputusan karier masuk ke dalam variabel psikologis individu, sedangkan dalam penelitian ini salah satu variabel (X) masuk ke dalam variabel konteks sosial yaitu dukungan orang tua yang menggantikan variabel internal locus of control.
- b. Penelitian yang dilakukan Guan et al., (2016) yang berjudul “The Role Of Traditionality In The Relationships Among Parental Support, Career Decision-Making Self-Efficacy And Career Adaptability”. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian Guan et al., (2016) ialah munculnya variabel mediasi yaitu eksplorasi karier, serta efikasi diri pengambilan keputusan karier turut berperan sebagai variabel mediasi yang menjadikan model penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)**

##### **2.1.1 Teori Konstruksi Karir**

Terdapat tiga komponen dalam teori konstruksi karir yaitu vocational personality (kepribadian kejujuran), *life themes* (tema kehidupan) dan *career adaptability* (adaptasi karir) (Savickas, 2005:43). Teori ini mengambil perspektif kontekstual dan budaya pada adaptasi sosial dan pemberian kedudukan yang sesuai. Teori konstruksi karir mengkonseptualisasikan perkembangan manusia yang didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan sosial dengan tujuan menggabungkan manusia dan lingkungan (Savickas et al., 2009:42). Adaptabilitas karier merupakan konsep baru yang diperkenalkan oleh Savickas, untuk menggantikan konsep kematangan karier oleh Super. Bagi manusia, adaptasi terhadap kehidupan sosial melibatkan semua peran inti dan sekelilingnya. Ketika seseorang merancang kehidupannya, maka orang tersebut harus dapat beradaptasi dengan harapan bahwa seseorang dapat bekerja, bermain, dan mengembangkan hubungan (Savickas et al., 2009:245).

Model konstruksi adaptasi karir menurut Savickas & Porfeli (2012:1) hanya berfokus pada peran pekerjaan dalam hal ini individu mampu mengatasi harapan sosial yang telah dipersiapkan, dapat masuk dan berpartisipasi dalam peran kerja yang selanjutnya berhubungan dengan transisi karir antara posisi pekerjaan. Individu yang bersedia dan mampu beradaptasi lebih cenderung

menghasilkan pilihan, masuk ke dalam keadaan baru, dan mencapai tujuan karir Brown & Lent (2013:169). Karakteristik tersebut cenderung melihat bahwa konstruksi adaptasi karir sebagai serangkaian upaya untuk menerapkan konsep diri guna perkembangan karir dimasa yang akan datang.

Terdapat tiga paradigma dalam intervensi karir, dimulai dari skor (*scores*), tahapan (*stages*), dan cerita (*stories*) (Savickas, 2015:5). Paradigma skor merupakan paradigma pertama yang menyesuaikan pilihan karir individu berdasarkan kesesuaian skor diri dengan lingkungan. Paradigma tahapan merupakan paradigma yang memandang bahwa kematangan individu merupakan dasar pemilihan karir. Paradigma terbaru, yaitu paradigma cerita merupakan paradigma yang dianut oleh konseling karir *life design*, karena konseling karir *life design* merupakan intervensi karir yang menekankan pada metode konstruktivis dan naratif (Savickas & Porfeli, 2012:663).

Teori konstruksi karir menaungi variabel independen yaitu adaptabilitas karir, serta untuk variabel mediasi yaitu eksplorasi karir. Variabel adaptabilitas karir dan eksplorasi karir sesuai dengan paradigma kedua dari teori yaitu tahapan (*stage*), memandang bahwa kematangan individu merupakan dasar pemilihan karir.

### **2.1.2 Teori Kognitif Sosial**

Landasan utama untuk pendekatan ini terletak di teori kognitif sosial Bandura (1986) umum yang menekankan cara kompleks dimana perilaku dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain (Gladding, 2011:2011).

Karakteristik tersebut cenderung mengidentifikasi kemampuan individu dalam menentukan pengaruh lingkungan yang sesuai untuk mengarahkan perilaku karier individu di masa mendatang. Teori karir kognitif sosial–*social cognitive career theory* (SCCT) pertama kali dipublikasikan pada tahun 1994 dan telah memberikan dampak yang besar pada penelitian terkait masalah pemilihan karir (Gladding, 2011:415). Proporsi dari SCCT yang paling utama adalah sebagai berikut (Gladding, 2011:415).

1. Interaksi antara orang dan lingkungannya sangatlah dinamis
2. Perilaku yang berhubungan dengan karir dipengaruhi oleh empat aspek dari seseorang perilaku, efisiensi diri, hasil yang diharapkan, dan tujuan selain karakteristik yang ditentukan secara genetik
3. Keyakinan akan efisiensi diri dan hasil yang diharapkan berinteraksi secara langsung untuk mempengaruhi perkembangan minat.
4. Sebagai tambahan dari hasil yang diharapkan, faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, kesehatan fisik, kecacatan, dan variabel lingkungan yang mempengaruhi perkembangan efisiensi diri.
5. Pilihan karier aktual dan penerapannya dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang langsung dan tidak langsung selain efisiensi diri, harapan, dan tujuan.
6. Semua derajat, orang dengan tingkat kemampuan tertinggi dan keyakinan efisiensi yang terkuat mempunyai performa yang juga sangat tinggi.

Teori SCCT ini menaungi variabel independen yaitu dukungan orang tua dan variabel mediasi yaitu efikasi diri pengambilan keputusan karier. Pengaruh dari dukungan sosial khususnya dukungan orang tua mampu mempengaruhi karier individu karena terdapat interaksi yang dapat membantu serta memberikan motivasi terhadap individu tersebut. Karier yang diperoleh seseorang dipengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karier karena keyakinan dan perilaku individu dapat mempengaruhi karier individu itu sendiri termasuk efisiensi diri individu tersebut.

## **2.2 Kajian Variabel Penelitian**

### **2.2.1 Adaptabilitas Karier**

#### **2.2.1.1 Definisi Adaptabilitas Karier**

Pendidikan merupakan pangkal dari karier yang merupakan awal mula seseorang harus mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya agar sesuai dengan karier yang dicapai pelajar. Adaptabilitas mempresentasikan kemampuan kritical dalam individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karier dan dunia kerja (Duffy, 2010:427). Adaptabilitas karier merupakan salah satu konstruk ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karir atau dunia kerja.

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari teori konstruksi karier dari (Brown & Lent, 2013:157), yang menjelaskan bahwa proses seseorang melalui masa perkembangan karier, cara kerja mereka, dan tujuan karier mereka. Adaptabilitas karir diajukan untuk menggantikan konsep kematangan karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karier orang dewasa (Savickas, 2007:183). Perubahan

dari kematangan karier menjadi adaptabilitas karier menyederhanakan teori *life-span*, *life-space* dari Donald Super dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan secara sederhana namun menyeluruh mengenai perkembangan karier pada anak, remaja dan orang dewasa. Beberapa pengertian adaptabilitas karier menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Savickas mengungkapkan bahwa adaptasi karir merupakan suatu kemampuan yang mencakup sikap, kompetensi dan perilaku yang digunakan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya (Savickas, 2005:45).
- b. Menurut Ginevra, Magio, Sgramella, Nota dan Soresi, adaptasi karir merupakan peran penting untuk individu dalam merancang karir dan kehidupan pribadinya dengan meningkatkan fleksibilitas dan otonomi sehingga berkontribusi meningkatkan kemampuan dan mentolerir ketidakpastian, ambiguitas dan tantangan dalam karir (Ginevra et al., 2017:3).
- c. Savickas dan Profeli mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi sebagai sumber daya psikososial atau kompetensi transaksional yang lebih dapat berubah daripada karakteristiknya (Savickas & Porfeli, 2012:663).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier merupakan cerminan dari kualitas atau kemampuan seorang individu dalam penyesuaian diri untuk meningkatkan keterampilan, mengerjakan tugas, kesiapan untuk menghadapi perubahan lingkungan secara terencana

maupun tidak, serta mampu merancang gambaran karier dirinya dimasa mendatang.

### **2.2.1.2 Dimensi Adaptasi karir**

Menurut (Savickas & Porfeli, 2012:663) terdapat 4 dimensi adaptasi karir yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kepedulian (*Concern*)**

Dimensi Kepedulian yaitu karakteristik mengenai perhatian individu terhadap masa depannya merupakan suatu kemampuan untuk membantu individu dalam melihat dan mempersiapkan apa yang akan terjadi serta yang akan dilakukannya di masa depan. Selain itu kemampuan ini berisi mengenai bagaimana individu dalam mempersiapkan karirnya dan visi yang dimilikinya di masa depan. Kepedulian karier berkaitan dengan kepercayaan bahwa setiap orang memiliki masa depan yang berharga dan layak untuk dipersiapkan dan bahwa persiapan tersebut akan memperbaiki masa depannya.

#### **2. Pengendalian (*Control*)**

Dimensi Pengendalian yaitu kemampuan mengenai bagaimana individu dalam mengontrol dan membentuk dirinya untuk dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Kemampuan ini mendorong individu untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap karir yang mendorong regulasi diri dan kepemilikan dalam karirnya. Pengendalian karier

berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap tanggung jawab yang dimiliki untuk membangun kariernya.

### 3. Keingintahuan (*Curiosity*)

Dimensi keingintahuan yaitu kemampuan mengenai bagaimana individu terdorong untuk berfikir tentang dirinya di berbagai situasi dan peran yang dimiliki. Keingintahuan mencerminkan kecenderungan pribadi dan kemampuan untuk menjelajahi lingkungan profesional, misalnya dengan mengeksplorasi dan mempelajari jenis-jenis pekerjaan dan peluang pekerjaan. Keingintahuan karier merujuk kepada kerajinan dan rasa haus untuk mempelajari lebih jauh mengenai tipe pekerjaan yang mungkin menarik bagi individu dan kesempatan yang ada di sekitar pekerjaan tersebut.

### 4. Kepercayaan diri (*Confidence*)

Dimensi kepercayaan diri yaitu kemampuan mengenai bagaimana individu membangun kepercayaan diri bahwa dirinya dapat mengaktualisasikan pilihannya untuk menentukan hidupnya dimasa depan. Kepercayaan diri ini juga dapat dibentuk dari proses eksplorasi dan mencari informasi yang dilakukan oleh individu. Kepercayaan diri menyorankan efikasi diri yang dipahami untuk menyelesaikan masalah dan kemampuan untuk berhasil melakukan yang diperlukan untuk mengatasi hambatan. Kemampuan ini mengungkap bagaimana individu mengejar karirnya serta bagaimana membuat antisipasi dalam menghadapi rintangan yang akan dihadapinya.

### **2.2.1.3 Indikator Adaptabilitas Karier**

Indikator untuk mengungkap adaptabilitas karir berdasarkan empat dimensi dalam adaptabilitas karir (Savickas & Porfeli, 2012:667), antara lain :

a. Kepedulian

Yaitu orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir.

b. Pengendalian

Yaitu sikap individu dalam menentukan pilihan, kedisiplinan, ketegasan dan tanggung jawab.

c. Keingintahuan

Merujuk pada perasaan ingin tahu individu terhadap karir, mencari informasi tentang karir, mencoba hal baru.

d. Keyakinan

Berbentuk perilaku individu yang tekun dalam mencapai karirnya, berusaha keras dan pantang menyerah.

### **2.2.1.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Adaptasi Karir**

(Gunawan, 2014:119) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability yaitu meliputi usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi.

1. Usia

Usia terkait dengan tahap perkembangan dari seorang individu. Semakin tinggi usia seseorang, semakin berkembang proses pemikirannya. Individu pada usia remaja atau dewasa akan memiliki adaptabilitas karier lebih



tinggi daripada individu usia anak-anak karena usia remaja dan dewasa sudah mengerti tentang implikasi jangka panjang dari pendidikan dan pilihan karier yang sudah dilakukannya.

## 2. Gender

Perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karier yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karier atau pendidikan tertentu.

## 3. Pengalaman kerja

Ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat, ia akan dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam lagi. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang lagi.

## 4. Keluarga

Orang tua dapat pula mendorong anak menuju suatu karier yang diminati oleh anaknya. Mereka juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua. Oleh karena itu, keluarga memiliki pengaruh dalam proses perkembangan karier yang mempengaruhi individu secara langsung.

## 5. Instuti pendidikan

Dunia perkuliahan seringkali mengadakan seminar dan pameran pekerjaan yang mungkin sesuai dengan karier mahasiswanya. Ini akan menunjukkan perbedaan institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karier.

## 6. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada adaptabilitas karier, dalam hal ini individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya.

### **2.2.2 Dukungan Orang Tua**

#### **2.2.2.1 Definisi Dukungan Orang Tua**

Gladding, (2011:415) menyatakan bahwa proporsi utama dari teori kognitif sosial salah satunya ialah interaksi antara orang dan lingkungan yang dinamis. Sedangkan menurut (Sepfitri, 2011:25) untuk dapat mengatasi masa krisis pada masa remaja diperlukan dukungan dari orang-orang sekitarnya. Oleh karena itu, dukungan sosial khususnya dukungan orang tua mampu mempengaruhi karier individu karena terdapat interaksi yang dapat membantu serta memberikan motivasi terhadap individu tersebut. Keluarga sebagai tempat yang pertama kali dikenal oleh individu, keluarga mempunyai peran yang cukup penting bagi individu dalam bersosialisasi didalam masyarakat.

Mahasiswa tingkat akhir termasuk dalam golongan masa akhir remaja dimana pada tahap ini banyak mengalami perubahan baik secara pemikiran maupun

perilaku guna menyesuaikan arah dan tujuan hidup yang telah direncanakannya. Menurut Kartono (1995:36) remaja akhir ialah dimana pada masa ini individu sudah mantap dan stabil. Pada tahap ini individu sudah mengenal dirinya dan ingin hidup dengan pola hidup yang digariskan sendiri dengan keberanian. Individu mulai memahami arah hidupnya dan menyadari tujuan hidupnya, serta memiliki pendirian berdasarkan pola hidup yang telah ditentukan. Beberapa pengertian dukungan orang tua menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Santrock (2002:42) menjelaskan bahwa orang tua berperan sebagai tokoh penting dengan siapa anak menjalin hubungan dan merupakan suatu sistem dukungan ketika anak menjajaki dunia sosial yang luas dan lebih kompleks.
- b. Bandura, dalam Schuck & Pajares, (2001:5) mengatakan bahwa orang tua yang mendorong anak mereka untuk mencoba aktivitas yang baru dan memberikan dukungan pada usaha mereka akan membantu mengembangkan perasaan mampu pada diri anak saat menjumpai tantangan.
- c. Smith & Hausafus, (1998:631) mengatakan bahwa dukungan orang tua merupakan sistem dukungan sosial yang terpenting di masa remaja. Dibandingkan dengan sistem dukungan sosial lainnya, dukungan orang tua berhubungan dengan kesuksesan akademis remaja, gambaran diri yang positif, harga diri, percaya diri, motivasi dan kesehatan mental.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orang tua merupakan bantuan, dorongan, serta penilaian yang berasal dari orang tua dan

memiliki manfaat atau efek terhadap perilaku individu saat menghadapi tantangan mulai dari skala sederhana sampai dengan kompleks. Dengan harapan individu yang bersangkutan merasa dihargai, dicintai dan diperhatikan.

#### **2.2.2.2 Jenis Dukungan Sosial**

Caplan (1976), dalam Friedman (2003:445), menjelaskan bahwa keluarga memiliki beberapa fungsi dukungan, yaitu:

1. Dukungan Informasional

Adalah sebagai kolektor dan disseminator informasi tentang dunia. Manfaatnya dapat menahan munculnya suatu stressor karena informasi yang diberikan dapat menyumbangkan aksi sugesti yang khusus pada individu. Aspek-aspek dalam dukungan ini adalah nasehat, usulan, saran, petunjuk dan pemberian informasi.

2. Dukungan Penilaian

Keluarga bertindak sebagai sebuah bimbingan umpan balik, membimbing dan menengahi pemecahan masalah serta sebagai sumber dan validator identitas keluarga, diantaranya adalah memberikan support, penghargaan dan perhatian

3. Dukungan Instrumen

Keluarga bertindak sebagai sumber pertolongan praktis dan konkrit. Dukungan instrumen diantaranya adalah kesehatan dalam hal makan, minum, istirahat dan terhindarnya dari kelelahan.

4. Dukungan Emosional

Keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penguasaan terhadap emosi diantaranya menjaga hubungan emosional, perasaan aman, nyaman dan terlindung, serta hubungan interpersonal. Aspek-aspek dari dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk afeksi, adanya kepercayaan, perhatian dan mendengarkan atau didengarkan.

### **2.2.2.3 Indikator Dukungan Orang Tua**

Terdapat beberapa perilaku orang tua yang dapat menjadi indikator dukungan orang tua menurut Keller & Whiston (2008:8) diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Dukungan Konkrit

Dukungan ini dapat berupa pemberian materi maupun non materi seperti membantu secara finansial dan menemani dalam melakukan aktifitas tertentu.

2. Dukungan Emosional

Berupa dukungan yang bersifat empati seperti, mau mendengarkan keluhan kesah dan selalu ada ketika dibutuhkan.

3. Dukungan Informatif

Dapat dalam bentuk pemberian nasihat, pemberian saran dan pemberian kritik.

4. Dukungan Penghargaan

Merujuk pada pemberian motivasi dan memberikan kepercayaan.

#### **2.2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial**

Cohen & Syme (1985:95) berpendapat bahwa dukungan sosial yang diterima individu dapat berbeda-beda antara lain berdasarkan (1) kuantitas dan kualitas dukungan; (2) sumber dukungan; dan (3) jenis dukungan. Cohen & Syme (1985: 10) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu:

a. Pemberi dukungan sosial

Dukungan yang diberikan oleh orang tua dan orang yang memahami permasalahan individu penerima akan lebih efektif daripada dukungan yang diberikan orang asing.

b. Jenis dukungan sosial

Jenis dukungan sosial yang diberikan akan bermanfaat apabila sesuai dengan situasi yang terjadi dan yang dibutuhkan individu.

c. Penerima dukungan sosial

Karakteristik penerima dukungan sosial seperti kepribadian, peran sosial dan kebudayaan, akan menentukan keefektifan dukungan yang diberikan.

d. Permasalahan yang dihadapi

Ketepatan jenis dukungan sosial yang diberikan adalah yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi individu.

#### **2.2.3 Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier**

##### **2.2.3.1 Definisi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier**

Konsep efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1998:20) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tugas atau tindakan yang diperlukan

untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan pada teori efikasi tersebut, Betz & Hackett (1986:285) kemudian mengembangkan pada area efikasi diri terhadap karir yang kemudian area ini berhubungan dengan serangkaian tugas terkait pengambilan keputusan terhadap karir. Taylor & Betz (1983) adalah orang pertama yang mengemukakan konsep efikasi diri pengambilan keputusan karir (*career decision making self-efficacy*).

Semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuan pengambilan keputusan karir, maka akan semakin tinggi pula level individu dalam melakukan aktivitas eksplorasi untuk memperlancar seleksi dan perencanaan karir (Bandura, 1998:19). Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh setiap individu karena melibatkan proses berpikir yang dapat meningkatkan motivasi pada masing-masing individu apabila dilakukan dengan tindakan yang tepat. Beberapa pengertian efikasi diri pengambilan keputusan karier menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Taylor & Betz (1983:64-65) mendefinisikan efikasi diri pengambilan keputusan karier sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas penting dalam membuat keputusan terhadap karir, secara lebih spesifik efikasi pengambilan keputusan karir diartikan sebagai kemampuan individu untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan menetapkan tujuan, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, pemecahan masalah, perencanaan karir, penilaian diri sebelum mengambil keputusan.

- b. Efikasi pengambilan karir didefinisikan sebagai kepercayaan diri anak muda dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas terkait dengan eksplorasi dan seleksi terhadap karir (Solberg, Good, & Nord dalam Creed et al., 2006:2).
- c. Keyakinan pengambilan keputusan karir terkait dengan perilaku eksplorasi karir, integrasi, akademik, dan karir jatuh tempo. Keputusan tentang karir dapat dihubungkan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengambilan karir individu (Flores et al., 2006: 261).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk melakukan serangkaian tugas penting yaitu menetapkan tujuan serta perencanaan karier, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, memecahkan permasalahan yang dihadapi, dan melakukan penilaian terhadap diri sendiri sebelum membuat keputusan karier.

### **2.2.3.2 Indikator Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier**

Adapun indikator efikasi pengambilan keputusan karir yang diungkapkan oleh Taylor & Betz (1983:66) sebagai berikut.

- a. Penilaian Diri

Cakupan dalam aspek ini adalah kemampuan untuk melakukan pengukuran terhadap minat karir, kemampuan, tujuan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu.



b. Mengumpulkan Informasi Pekerjaan

Merupakan kemampuan untuk menggambarkan minat terhadap suatu pekerjaan, dengan mencari informasi, tambahan tentang bidang karir yang dipilih maupun informasi tentang dunia kerja secara umum (trend, attitude, kesempatan kerja).

c. Fokus Pemilihan Sasaran

Merupakan kemampuan untuk membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan diri individu dengan melakukan identifikasi terhadap tujuan-tujuan karir yang dapat melengkapi nilai-nilai dalam diri individu, minat, dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu.

d. Perencanaan

Merupakan kemampuan untuk memahami dan merencanakan serangkaian langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Gambaran tugas-tugas yang disiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja dan proses melamar pekerjaan pada bidang yang diminati individu.

e. Penyelesaian Masalah

Merupakan kemampuan memecahkan masalah pada pengambilan keputusan karir, individu melakukan pengukuran terhadap kemampuan dirinya bertahan ketika dihadapkan dengan secara langsung dengan permasalahan yang menyangkut pekerjaan.

### 2.2.3.3 Sumber-Sumber Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier

Menurut Bandura dalam Ghufron & Risnawati, (2014:78) Efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu sebagai berikut:

a. Pengalaman Secara Langsung (*Mastery Experience*)

Merupakan keyakinan individu pada pengalaman masa lalu yang dialami secara langsung dalam memutuskan suatu keputusan atau pekerjaan. Pengalaman individu tersebut memberikan bahan pertimbangan pada keyakinannya dalam pengambilan keputusan di masa akan datang. Adanya pengalaman keberhasilan di masa lalu akan memberikan dampak positif dalam hidupnya sehingga mampu meningkatkan efikasi diri dari individu tersebut. Dengan demikian, besar kemungkinannya untuk diulang di masa yang akan datang sebagai pengalaman berharga. Begitu sebaliknya, pengalaman kegagalan di masa lalu akan mempengaruhi efikasi dirinya di masa depan sehingga ada kecenderungan individu untuk menghindar dalam mengambil suatu keputusan atau tugas.

b. Pengalaman Melihat (*Vicarious Experience*)

Merupakan pengalaman hasil pengamatan dan pengalaman dari kehidupan orang lain. Hal tersebut berkaitan dengan keberhasilan maupun kegagalan orang lain yang hampir serupa dengan dirinya dalam memilih suatu keputusan. Efikasi diri seorang individu akan mengalami peningkatan maupun penurunan setelah melihat pengamatan dan

pengalaman hidup dari orang lain. Pada dasarnya, pengalaman ini menggunakan strategi modeling sebagai suatu cara memperkirakan kemungkinan keberhasilannya berdasarkan pada keberhasilan perilaku orang lain dalam tugas serupa. Apabila individu melihat orang lain yang bernasib sama dan mengalami keberhasilan, maka individu tersebut mengalami peningkatan efikasi diri untuk dapat berhasil. Sebaliknya individu mengalami penurunan efikasi diri apabila melihat orang lain yang bernasib sama dan terjadi kegagalan dalam hidupnya.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Dalam hal ini informasi verbal dari orang berpengaruh memberikan dampak besar dalam hidup individu bersangkutan. Informasi verbal yang diberikan akan mendorong individu bersangkutan sehingga terjadi perubahan keyakinan diri. Informasi verbal biasanya berupa saran, nasehat dan bimbingan yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam menggapai kesuksesan dan keberhasilan hidup. Verbal persuasion adalah cara yang paling sering dan mudah untuk dilakukan. Akan tetapi, verbal persuasion tidak dapat bertahan lama sebab bergantung pada orang lain.

d. Keadaan Fisik (*Physiological State*)

Keadaan fisik individu akan mempengaruhi keyakinan diri dalam memutuskan maupun mengerjakan suatu tugas. Biasanya kondisi individu akan merespon apakah individu tersebut mampu atau tidak melakukan suatu hal. Seperti contoh individu dihadapkan suatu pilihan, maka tubuh

akan mersepon dengan cara berkeringat dan cemas saat pilihan tersebut dirasakan sulit oleh individu itu.

## **2.2.4 Eksplorasi Karier**

### **2.2.4.1 Definisi Eksplorasi Karier pada Mahasiswa**

Menurut Super dalam (Sharf, 1992:157) eskplorasi karier merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karier dari berbagai sumber karier, seperti kepada orang tua, saudara, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Informasi karier yang dimaksud ialah informasi-informasi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau jabatan dan pendidikan, baik itu bersifat umum seperti jenjang pendidikan yang mendukung maupun bersifat lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan kemampuan yang perlu dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Eksplorasi karier merupakan salah satu dari lima tahapan karier menurut Super. Menurut Super dalam Winkel & Hastuti (2012:633) tahapan eksplorasi karier berlangsung pada usia 15 sampai 24 tahun dimana individu sudah mulai memikirkan berbagai alternative karier. Tujuan eksplorasi karier adalah mengembangkan pemahaman secara luas terhadap diri dan lingkungan karier yang tersedia, variasi karakteristik pekerja, relevansi mata pelajaran dengan dunia kerja, dan evaluasi diri (Studer, 2005:17). Beberapa pengertian eksplorasi karier menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Stumpf et al., (1983:197) mendefinisikan *career exploration behavior* sebagai segala bentuk perilaku dan pemikiran, yang bertujuan untuk

mengumpulkan informasi baru (tidak ada di lingkungan sekitar), terkait pekerjaan dan organisasi yang berkaitan dengan keinginan karier seseorang.

- b. Menurut Suherman (2010:116) berpendapat bahwa eksplorasi karier didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mengeksplorasi atau melakukan pencarian informasi terhadap sumber-sumber informasi karier.
- c. Menurut Flum & Blustein (2000:381) eksplorasi karier merupakan suatu cara mengumpulkan informasi tentang diri sendiri dan lingkungan sekitar dengan tujuan membuat kemajuan dan pengembangan karier.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa eksplorasi karier merupakan sebuah usaha atau keinginan dari individu untuk mencari tahu atau memperdalam pemahaman terhadap informasi yang berkaitan dengan karier di masa depan, informasi yang dimaksud yaitu mengenai studi lanjut maupun informasi terkait pekerjaan yang telah direncanakan. Informasi yang didapatkan dapat berasal dari berbagai sumber diantaranya dosen, orang tua, maupun orang sekitar yang dianggap sudah sukses dalam mencapai karier dan lain sebagainya.

#### **2.2.4.2 Indikator Proses Eksplorasi Karier**

Menurut stumpf et al., (1983:196) terdapat beberapa indikator dalam dimensi proses Eksplorasi Karier diantaranya ialah:

### 1. Eksplorasi Diri

Eksplorasi diri berfokus bagaimana individu mendefinisikan dan mengeksplorasi kepentingan diri sendiri, pengalaman sebelumnya, dan tujuan kariernya. Pada eksplorasi diri individu memikirkan kembali tujuan kariernya dan mendapatkan pemahaman diri yang lebih dalam. Dengan demikian, individu dapat memperoleh keinginan dan kemampuan yang lebih jelas mengenai karier yang akan dipilih.

### 2. Eksplorasi Lingkungan

Eksplorasi lingkungan dimana individu lebih aktif mengumpulkan informasi baru mengenai pekerjaan, organisasi yang memungkinkan untuk membantu memudahkan dalam memutuskan pengambilan karier dan meninjau berbagai macam pilihan karier untuk mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum menentukan kariernya.

### 3. Eksplorasi secara sistematis

Eksplorasi secara sistematis ialah sejauh mana individu memperoleh informasi tentang diri sendiri dan lingkungan dengan cara yang telah direncanakan atau secara sistematis. Salah satunya ialah dengan melakukan eksperimen berbagai kegiatan karier.

#### **2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Eksplorasi Karier pada Mahasiswa**

Menurut perkembangan dan kematangan karier Shertzer dan Stone dalam Winkel & Hastuti (2012:647) menjelaskan bahwa perkembangan karier dipengaruhi oleh :

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari diri individu tersebut seperti:
  - a. Nilai Kehidupan, yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapan pun juga.
  - b. Taraf Intelegensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan.
  - c. Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan atau bidang kesenian.
  - d. Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu.
  - e. Sifat-Sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang seperti riang gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, lekas gugup, pesimis, dan ceroboh.
  - f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
  - g. Keadaan Jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari diri individu tersebut seperti:

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya di mana individu dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkan pada anak-anak.
- b. Keadaan Sosial Ekonomi Negara atau Daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lamban atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial-ekonomi tinggi, tengah dan rendah serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
- c. Status Sosial Ekonomi Keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya, pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa.
- d. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti, yaitu orang tua, saudara kandung dari orang tua, dan kakak menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.
- e. Pendidikan Sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status social jabatan-jabatan dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki atau anak perempuan.
- f. Pergaulan Teman Sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-



hari. Pandangan dan harapan bernada optimis akan meninggalkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila terdengar keluhan-keluhan.

- g. Tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan dan pada setiap program studi atau latihan yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menyusun penelitian, serta sebagai pembanding dan pendukung antara penelitian terdahulu dengan penelitian mendatang. Berikut ini hasil penelitian dari pengaruh dukungan orang tua dan efikasi diri pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier dengan keterlibatan kerja mahasiswa sebagai variabel mediasi:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian (Tahun)      | Judul Penelitian   | Sampel  | Hasil   |
|-----|-------------------------|--|---|---|
| 1.  | Guan et al., (2018)     | <i>Acculturation orientations and Chinese student Sojourners' career adaptability: The roles of career exploration and cultural distance</i> | 222 mahasiswa yang tinggal di Cina                          | Eksplorasi Karier memiliki efek tidak langsung dan positif pada pengaruh orientasi budaya rumah terhadap adaptabilitas karier |
| 2.  | Xing & Rojewski, (2018) | <i>Family Influences On Career Decision-Making Self-Efficacy Of Chinese Secondary Vocational Students</i>                                    | 587 siswa sekolah menengah di Tiongkok Cina.                | Dukungan orang tua berpengaruh signifikan pada efikasi diri pengambilan keputusan karier                                      |
| 3.  | Kanten et al., (2016)   | <i>The Role of Career Self-Efficacy on the Effect of Parental Career Behaviors on</i>  | 405 mahasiswa yang memiliki pendidikan di bidang pariwisata | Dukungan orang tua tidak berpengaruh signifikan pada eksplorasi karier.   |

|    |                     |   |   |  |
|----|---------------------|---|---|--|
|    |                     | <i>Career Exploration: A Study on School of Tourism and Hotel Management' Students</i>  | dan manajemen perhotelan di berbagai provinsi Turki                       | Selain itu, efikasi diri pengambilan keputusan karier mampu memediasi secara parsial pengaruh perilaku orang tua terhadap eksplorasi karier mahasiswa  |
| 4. | Guan et al., (2016) | <i>The Role Of Traditionality In The Relationships Among Parental Support, Career Decision-Making Self-Efficacy And Career Adaptability</i>                   | 731 mahasiswa sarjana di China  | Dukungan orang tua berpengaruh positif dan signifikan pada adaptabilitas karier. Selain itu, efikasi diri pengambilan keputusan karier berpengaruh positif dan signifikan pada adaptabilitas karier.   |
| 5. | Kim & Lee (2015)    | <i>The Effect Of Internal Locus Of Control On Career Adaptability: The Mediating Role Of Career Decision-Making Self-Efficacy And Occupational Engagement</i> | 310 mahasiswa dari dua universitas di Korea Selatan                       | Efikasi diri keputusan karier memiliki pengaruh signifikan pada adaptasi kerja melalui keterlibatan kerja.   |
| 6. | Guan et al., (2015) | <i>Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates</i>                | 224 lulusan Universitas Cina bersama dengan orangtuanya                   | Dukungan orang tua berpengaruh positif dan signifikan pada eksplorasi karier. Kedua, eksplorasi karier berpengaruh signifikan pada adaptabilitas karier. Terakhir, eksplorasi Karier mampu memediasi pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier |
| 7. | Hou et al., (2014)  | <i>Effect Of Proactive Personality And Decision-Making Self-Efficacy On Career Adaptability Among</i>   | 810 mahasiswa tingkat akhir dari 4 universitas yang komprehensif di China | Efikasi diri pengambilan keputusan karier secara tidak langsung  |

|  |  |                          |  |   |
|--|--|--------------------------|--|---|
|  |  | <i>Chinese Graduates</i> |  | berpengaruh pada adaptabilitas karier. Selain itu, efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier mampu memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier. |
|--|--|--------------------------|--|---|

Sumber: Kumpulan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, maka selanjutnya dapat digunakan penulis sebagai landasan dalam menyusun kerangka berpikir dalam penelitian ini.

## **2.4 Kerangka Berfikir**

Adaptabilitas karier diperlukan untuk menghadapi transisi karier bagi setiap mahasiswa tingkat akhir agar mereka mampu mempersiapkan diri dalam menerima berbagai tuntutan di masa depan. Mahasiswa diharapkan memiliki kecakapan baik kemampuan maupun keterampilan dalam mempersiapkan kariernya. Menurut Savickas, (1997:47) kemampuan beradaptasi merupakan hal yang penting untuk melihat ke masa depan seseorang dalam membuat perencanaan, untuk mengambil keputusan, bereksplorasi dalam masa transisi karier, dan memiliki perasaan efikasi diri untuk melaksanakan keberhasilan yang diperoleh dengan keyakinan individu.

### **2.4.1 Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Adaptabilitas Karier**

Teori konstruksi karier menegaskan bahwa adaptabilitas karier dipengaruhi oleh pengalaman dan lingkungan individu yang bersangkutan

(Savickas, 2005:48). Lingkungan keluarga menjadi awal masa pertumbuhan kejuruan dan eskplorasi individu sehingga dukungan orangtua dianggap signifikan mempengaruhi perkembangan dan kemampuan beradaptasi karier. Dukungan orang tua dapat didefinisikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pengasuh utama bagi seorang individu dalam bentuk dukungan instrumental, permodelan terkait karier, verbal, maupun emosional (Lapan & Turner, 2002:45).

Dukungan orangtua juga berperan penting untuk memberikan bimbingan tentang bagaimana merumuskan tujuan spesifik karier dalam membuat pilihan pendidikan dan kejuruan yang mendukung tujuan individu tersebut (Hargrove et al., 2002:188). Sehingga ketika dukungan orang tua berperan terhadap seorang individu baik dukungan ekonomi maupun nasihat terkait pendidikan yang dapat memfasilitasi perencanaan dan perkembangan karier individu, maka akan memberikan manfaat atau efek terhadap perilaku individu dalam proses adaptabilitas karier. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan dukungan orangtua yang dimiliki individu mampu mempengaruhi adaptabilitas karier (Guan et al., 2016:16)

#### **2.4.2 Pengaruh Dukungan Orang Tua terhadap Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier**

Dukungan yang dirasakan dari orang-orang yang paling berpengaruh cenderung memiliki pengaruh langsung yang lebih besar pada *self-efficacy* pembuatan keputusan karier daripada faktor-faktor kontekstual lainnya (Wright et al., 2014:37). Pengaruh ini lebih menonjol selama masa remaja di mana individu muda membentuk rasa diri dan memperjelas identitas kejuruan mereka (Rodríguez

et al., 2015:109). Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keluarga pada pengembangan karier individu ditampilkan dalam dua dimensi yang saling tergantung: dimensi struktural dan proses orientasi (Keller & Whiston, 2008:2; Lindstrom et al., 2007:349).

Indikator struktural keluarga mewakili karakteristik keluarga yang relatif stabil, seperti status sosial ekonomi keluarga. Status sosial ekonomi keluarga adalah indikator penting dari struktur keluarga, yang menampilkan posisi sosial, kekuasaan, dan sumber daya (Conger et al., 2010:685-686). Sedangkan dimensi proses orientasi keluarga merupakan proses dinamis keluarga tertentu, seperti dukungan orang tua dan interaksi anggota keluarga yang memengaruhi pengembangan aspirasi karier, eksplorasi karier, dan kemandirian diri remaja yang dirasakan (Metheny & McWhirter, 2013:380; Rogers & Creed, 2011:5).

Restubog et al., (2010:187) menemukan bahwa dukungan orang tua memfasilitasi pengembangan efikasi diri pengambilan keputusan karir dan rasa otonomi, sehingga mempengaruhi keputusan karir individu (yaitu, tingkat kepastian keputusan karir tertentu) dan kegigihan. Sehingga ketika mahasiswa mendapatkan dukungan orang tua dalam bentuk struktural maupun proses orientasi yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan membantu mahasiswa tersebut dalam efikasi diri pengambilan keputusan kariernya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan dukungan orangtua yang dimiliki individu mampu mempengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karier (Lapan & Turner, 2002:51; Xing & Rojewski, 2018:59).

### **2.4.3 Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Eksplorasi Karier**

Dari persepektif teori determinasi diri (Deci & Ryan, 1985:69; Ryan & Deci, 2000:765), perilaku yang dapat membantu remaja dalam mengeksplorasi informasi dan pengalaman berharga dalam memperoleh wawasan untuk pengembangan karier masa depan tidak terlepas dari perilaku dukungan orangtua untuk meningkatkan rasa kompetensi terhadap setiap individu. Sehingga para individu akan termotivasi untuk terus melakukan kegiatan eksplorasi karier. Dalam menghadapi kesulitan dan ketidakpastian tantangan dalam pengembangan karier mahasiswa memerlukan bimbingan dari sumber eksternal, diantaranya intervensi dan saran yang diberikan oleh orang tua mereka (Bryant et al., 2006:153).

Perilaku orang tua khususnya dalam hal karier mengacu pada tindakan konkret yang digunakan untuk memandu perkembangan karier anak-anak mereka (Dietrich & Kracke, 2009:3). Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku orang tua dianggap sebagai hal penting yang memberikan mahasiswa beberapa informasi dan memfasilitasi penyediaan perkembangan karier individu yang berkaitan dengan eksplorasi karier di masa depan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan dukungan orang tua yang dimiliki individu mampu mempengaruhi eksplorasi karier (Guan et al., 2015:14; Kanten et al., 2016:153).

### **2.4.4 Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap Adaptabilitas Karier**

Efikasi diri pengambilan keputusan karier mengacu pada tingkat kepercayaan bahwa individu merasa memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karier yang relevan

(Taylor & Betz, 1983:65). Teori konstruksi karier menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier penting dalam membentuk proses konstruksi karier (Savickas 2002:153). Efikasi diri pengambilan keputusan karier dapat membantu individu untuk mengembangkan dan menerapkan konsep diri seperti jurusan yang sesuai dengan peran kerja di masa depan.

Individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan yang tinggi akan lebih mampu mempersiapkan pilihan mereka dan bertahan pada jalur yang karier yang telah ditentukan (Bandura et al., 2001:201). Oleh karena itu, individu yang memiliki efikasi diri pengambilan keputusan yang baik akan mampu menghadapi tantangan karena individu merasa mampu menjalani kehidupan karier nantinya. Sehingga ketika individu mampu mengatasi tantangan tersebut maka proses adaptabilitas karier akan lebih mudah untuk dilakukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan efikasi diri pengambilan keputusan karier yang dimiliki individu mampu mempengaruhi adaptabilitas karier (Guan et al., 2016:17; Hou et al., 2014:909).

#### **2.4.5 Pengaruh Eksplorasi Karier terhadap Adaptabilitas Karier**

Menurut teori konstruksi karier Savickas (2005:57), kemampuan adaptasi karier menggambarkan berbagai sumber daya psikologis yang terlibat dalam proses pemecahan masalah pada perkembangan karier individu seperti kepedulian karier, control karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier. Untuk mengembangkan kemampuan adaptif tersebut, individu perlu mendapatkan wawasan tentang karakteristik mereka sendiri dan kompleksitasnya lingkungan kerja melalui berbagai pengalaman pribadi (Brown & Lent, 2013:279).

Sedangkan, eksplorasi karier mengacu pada kegiatan yang memungkinkan individu mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan dengan pengembangan karier individu tersebut (Li et al., 2015:39).

Eksplorasi karier meliputi eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan (Gamboa et al., 2013:79). Baik kegiatan eksplorasi diri maupun lingkungan memainkan peran penting dalam membantu individu untuk mengidentifikasi peluang kerja yang cocok, mencapai pekerjaan yang lebih baik, mengatasi kesulitan, serta tantangan dalam transisi karier individu tersebut (Guan et al., 2015:96). Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki perilaku eksplorasi karier yang baik, maka individu tersebut akan mampu mengembangkan wawasan dan pengalaman terkait karakteristik pribadi, pekerjaan, serta organisasi guna pengembangan karier yang akan mempermudah proses adaptabilitas karier nantinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan eksplorasi karier yang dimiliki individu mampu mempengaruhi adaptabilitas karier (Guan et al., 2015:14).

#### **2.4.6 Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karier Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier**

Belum banyak penelitian yang meneliti tentang efek mediasi dari efikasi diri pengambilan keputusan karier pada pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier. Para peneliti telah berteori bahwa efek pada perilaku karir ciri-ciri kepribadian dasar diberikan melalui keyakinan efikasi diri (Parker et al., 2010:9). Menurut sudut pandang ini, efikasi diri dianggap sebagai mekanisme dinamis utama *self-regulation* (Zikic & Saks, 2009:117-118). Dengan demikian,



efikasi diri dapat dilihat sebagai proksimal, kuat, dan premis penting dalam hubungan antara kepribadian dan perilaku karir (Stajkovic & Luthans, 1998:240).

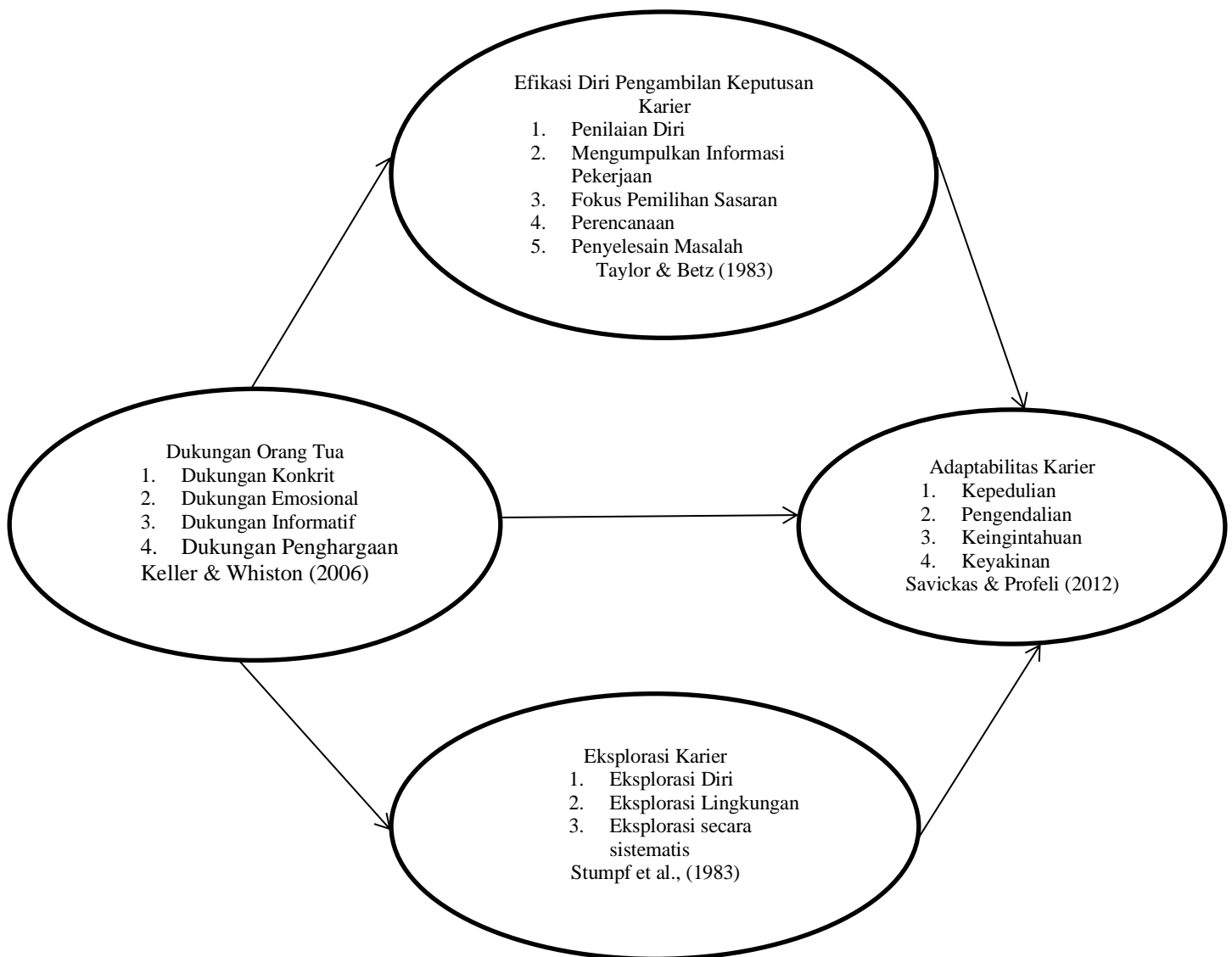
Teori konstruksi karir menunjukkan bahwa Efikasi diri keputusan karier penting dalam membentuk proses konstruksi karir (Savickas 2002:153). Teori konstruksi karir dapat dilengkapi dengan teori kognitif sosial agar dapat memahami lebih dalam bagaimana dukungan keluarga dapat membentuk efikasi diri individu dalam pengambilan keputusan. Dalam perspektif kognitif sosial, individu dipandang berkemampuan proaktif dan mengatur diri daripada sebatas mampu berperilaku reaktif dan dikontrol oleh kekuatan biologis atau lingkungan Mukhid (2009:107). Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga dapat menjadi penunjang individu dalam melatih kemauan, kemampuan, serta kebebasannya dalam keputusan pengambilan karir, yang nantinya akan berpengaruh pada efikasi diri individu untuk berkomitmen pada pekerjaan atau karir yang telah ditentukan.

#### **2.4.7 Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karier Yang Dimediasi Oleh Eksplorasi Karier**

Dari perspektif teori *experiential learning* (Kolb & Boyatzis, 2000:2), karena perilaku eksplorasi karir membantu individu memperoleh wawasan tentang karakteristik dan lingkungan eksternal individu, keduanya berfungsi sebagai pengalaman yang membantu individu mempelajari cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Sehingga pada nantinya berbagai kegiatan eksplorasi karir yang dilakukan oleh individu akan berfungsi sebagai pengalaman dasar bagi individu untuk mengembangkan kemampuan adaptabilitas karir.

Terdapat beberapa penelitian yang mengeksplorasi kemungkinan perilaku interaksi orang tua dalam memprediksi eksplorasi karier dan kemampuan adaptabilitas karier. Salah satunya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Guan et al., (2015:14) telah ditemukan bahwa perilaku eksplorasi karier memediasi pengaruh perilaku orang tua pada kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa di Universitas Cina. Artinya, tingkat dukungan orang tua yang tinggi akan menghasilkan efek optimal pada perilaku eksplorasi karier, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier individu.

Pada penelitian Hami et al., (2006:21) 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 menentukan arah kariernya seperti melakukan eksplorasi karier, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan memiliki wawasan terkait dunia kerja. Sehingga, pada penelitian ini peneliti menggunakan eksplorasi karier sebagai faktor sumber daya diri yang dapat meningkatkan hubungan antara efikasi diri pengambilan keputusan karier dan adaptabilitas karier pada individu.



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disusun jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan. Rumusan masalah tersebut dipaparkan melalui sebuah pernyataan hubungan dua variabel atau lebih, yaitu:

- H1: Dukungan orang tua mampu meningkatkan adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir UNNES
- H2: Dukungan orang tua mampu meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karier pada mahasiswa semester akhir UNNES
- H3: Dukungan orang tua mampu meningkatkan eksplorasi karier pada mahasiswa semester akhir UNNES
- H4: Efikasi diri pengambilan keputusan karier mampu meningkatkan adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir UNNES
- H5: Eksplorasi karier mampu meningkatkan adaptabilitas karier pada mahasiswa semester akhir UNNES
- H6: Efikasi diri pengambilan keputusan karier mampu memediasi pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES
- H7: Eksplorasi karier mampu memediasi pengaruh dukungan orang tua pada adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir UNNES

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dukungan orang tua memiliki pengaruh **positif** dan **tidak signifikan** pada adaptabilitas karier. Artinya, makna positif yang diterima dan dirasakan dari dukungan orang tua belum tentu dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang.
2. Dukungan orang tua memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada efikasi diri pengambilan keputusan karier. Artinya, dukungan orang tua yang diperoleh mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang mampu meningkatkan rasa efikasi diri pengambilan keputusan karier yang dimilikinya.
3. Dukungan orang tua memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada eksplorasi karier. Artinya, dukungan orang tua yang diperoleh mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang mampu meningkatkan perilaku eksplorasi diri maupun lingkungan dari mahasiswa.
4. Efikasi diri pengambilan keputusan karier memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada adaptabilitas karier. Artinya, efikasi diri pengambilan

keputusan yang dimiliki mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang mampu meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier.

5. Eksplorasi karier memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada adaptabilitas karier. Artinya, perilaku eksplorasi karier yang dilakukan oleh mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang mampu meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa.
6. Efikasi diri pengambilan keputusan karier memediasi secara **positif** dan **signifikan** pada pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya perilaku efikasi diri pengambilan keputusan karier yang dimiliki oleh setiap mahasiswa.
7. Eksplorasi karier memediasi secara **positif** dan **signifikan** pada pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Semarang. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengaruh dukungan orang tua terhadap adaptabilitas karier akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya perilaku eksplorasi karier yang dimiliki oleh setiap mahasiswa.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti terbagi menjadi 2 yaitu, sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Penelitian yang akan datang, diharapkan mampu melakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi
2. hasil penelitian ini dengan memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi.
3. Saran untuk penelitian mendatang diharapkan menggunakan metode lain seperti metode kualitatif dan diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh pada perilaku adaptasi karir seperti kepribadian proaktif, orientasi masa depan, optimism, kemampuan kognitif, dan lain sebagainya.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek atau responden penelitian tidak hanya berfokus pada mahasiswa tetapi mungkin memilih responden yang sudah bekerja di perusahaan swasta maupun dalam negeri.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Diharapkan orang tua dapat lebih memperhatikan hal atau hambatan apa yang sedang dialami anak, seperti menanyakan hal-hal yang dialami oleh anak setiap harinya. Sehingga diharapkan terjalin komunikasi dan ikatan yang kuat antara orang tua dan anak.
2. Mahasiswa diharapkan dapat mempersiapkan dan melakukan hal-hal yang menggambarkan tindakan untuk mencapai bidang pekerjaan yang diinginkan, seperti mulai mencari informasi tentang berbagai pekerjaan yang relevan dengan jurusan dan kemampuan yang dimiliki.

3. Mahasiswa diharapkan mampu mengeksplorasi kemampuan dan keahlian diri secara sistematis dimulai dari hal-hal kecil yang nyata, seperti menjadi relawan dalam kegiatan sosial maupun mengikuti kepanitian dalam sebuah acara.
4. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi pihak Universitas dan Fakultas untuk dapat menciptakan program-program yang berorientasi dengan nilai-nilai *personality hardliness* sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri, rasa keingintahuan, dan mengeksplorasi kemampuan agar membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karier dengan baik. Program tersebut dapat berupa pelatihan manajemen diri, pelatihan motivasi berprestasi, pelatihan komunikasi efektif, serta program pembekalan karier.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Andi.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>
- Arsaningtias, R. P. (2017). Analisis Faktor Stresor yang Berhubungan dengan Stres Mahasiswa Program Studi s1 yang Melaksanakan Skripsi di Universitas Airlangga Surabaya. *Skripsi*.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective Social Status, Work Volition, and Career Adaptability: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Bandura, A. (n.d.). *The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory*. 4(i), 359–373.
- Bandura, A. (1998). Encyclopedia of Mental Health. *Choice Reviews Online*, 36(01), 36-0036-36–0036. <https://doi.org/10.5860/choice.36-0036>
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. Prentice Hall.
- Bandura, A., Vittorio, G., Pastorelli, C., & Barbaranelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children ? s Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Behavior, S., & Fu, Y. (2016). *Social Support , Social Comparison , and Career Adaptability : A Moderated Mediation Model SOCIAL SUPPORT , SOCIAL COMPARISON , AND CAREER ADAPTABILITY: A MODERATED MEDIATION MODEL*. May 2015. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical*

- Psychology*, 4(3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in Relation to Child and Adolescent Vocational Development. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 149–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.004>
- Cheung, R., & Arnold, J. (2010). Antecedents of Career Exploration among Hong Kong Chinese University Students: Testing Contextual and Developmental Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25–36. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.006>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of Social Support. In *Social Support and Health* (pp. 3–22).
- Conger, R. D., Conger, K. J., & Martin, M. J. (2010). Socioeconomic Status, Family Processes, and Individual Development. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 685–704. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00725.x>
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal Relationship between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47–65. <https://doi.org/10.1177/0894845306289535>
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-Specific Parental Behaviors in Adolescents' Development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.005>
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Edward L. Deci and Richard M. Ryan. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. In *Journal of Research in*

*Personality* (Vol. 19, pp. 109–134).

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Flores, L. Y., Ojeda, L., Huang, Y. P., Gee, D., & Lee, S. (2006). The Relation of Acculturation, Problem-Solving Appraisal, and Career Decision-Making Self-Efficacy to Mexican American High School Students' Educational Goals. *Journal of Counseling Psychology*, *53*(2), 260–266. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.2.260>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(3), 380–404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Friedman. (2003). *Keperawatan Keluarga*.
- Gamboa, V., Paixão, M. P., & Neves de Jesus, S. (2013). Internship Quality Predicts Career Exploration of High School Students. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(1), 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). *Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors*. *65*(September), 278–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12098>
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). UNDIP PRESS.
- Ghufron, M., & Risnawati, N. . (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2017). The Role of Career Adaptability and Courage on Life Satisfaction in Adolescence. *Journal of Adolescence*, *62*(October 2017), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Gladding, S. T. (2011). *Courtland Lee: A Global Advocate for Counseling*. *89*, 493–499.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Guan. (2017). *Reciprocal Relationship between Future Work Self and Career Exploration*. 44(April).
- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The Role of Traditionality in the Relationships Among Parental Support, Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan, Y., Liu, S., Guo, M. J., Li, M., Wu, M., Chen, S. X., Xu, S. L., & Tian, L. (2018). Acculturation Orientations and Chinese Student Sojourners' Career Adaptability: The Roles of Career Exploration and Cultural Distance. *Journal of Vocational Behavior*, 104(March 2017), 228–239. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.008>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2015). NU SC A Three-Wave Investigation among Chinese Undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Afta dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Journal Noetic Psychology*, 4(2), 110–126.
- Hair, J. et. al. (2010). *Multivariate Data Analysis* ((7th ed)). Pearson.
- Hami, A. El, Psi, S., Hinduan, Z., Psi, S., Po, M., Sulastiana, D. M., & Si, M. (2006). Gambaran Kematangan Karir Pada Para Calon Sarjana Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. *Laporan Penelitian*, 1–35.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family Interaction Patterns as Predictors of Vocational Identify and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 185–201. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1848>
- Hess, N., & Jepsen, D. M. (2009). Career Stage and Generational Differences in Psychological Contracts. *Career Development International*, 14(3), 261–283. <https://doi.org/10.1108/13620430910966433>
- Hirschi, A. (2009). of Differentiated and Elevated Vocational Interests in Adolescence. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 384–401.

- Hirschi, A. (2010). The Role of Chance Events in the School-to-Work Transition: The Influence of Demographic, Personality and Career Development Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hou, C., Lin Wu, & Liu, Z. (2014). *Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. July 2014*. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Kanten, S., Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2016). The Role of Career Self-Efficacy on the Effect of Parental Career Behaviors on Career Exploration: A Study on School of Tourism and Hotel Management' Students. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 143. <https://doi.org/10.26417/ejms.v3i1.p143-154>
- Kartini Kartono. (1995). *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan)*.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198–217. <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kim, N., & Lee, K. (2015). *The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement*. 55(March), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kolb, D. A., & Boyatzis, R. E. (2000). *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions*. 216.
- Lapan, R. T., & Turner, S. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development Reproduced with Permission of the Copyright Owner . Further Reproduction Prohibited without Permission . *The Career Development Quarterly*, 51(September), 44–55.
- Lee, B., Porfeli, E. J., & Hirschi, A. (2016). Between- and Within-Person Level Motivational Precursors Associated with Career Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 125–134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.009>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-Five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to Employment: Role of the Family in Career Development. *Exceptional Children*, 73(3), 348–366. <https://doi.org/10.1177/001440290707300305>
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial Knowledge Sharing: The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. *Ssrn*. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00029.x>
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of Social Status and Family Support to College Students' Career Decision Self-Efficacy and Outcome Expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378–394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>
- Mukhid, A. (2009). *Self-Efficacy (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan)*. 4, 106–122.
- Niles, S. G. (2011). *Career Flow: A Hope-Centered Model of Career Development*. 48(December), 173–175.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The Mediating Roles of Career Self-Efficacy and Career Decidedness in the Relationship between Contextual Support and Persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005>
- Rodríguez-Morales, A. J. (2015). Zika: The New Arbovirus Threat for Latin America. *Journal of Infection in Developing Countries*, 9(6), 684–685. <https://doi.org/10.3855/jidc.7230>
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A Longitudinal Examination of Adolescent Career Planning and Exploration Using a Social Cognitive Career Theory Framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.010>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting

- Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The Darker and Brighter Sides of Human Existence: Basic Psychological Needs as a Unifying Concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319–338. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104\\_03](https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_03)
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span Development : Perkembangan Masa Hidup*.
- Savickas, M. L. (n.d.-a). *Career Construction a Developmental Theory of Vocational Behavior*.
- Savickas, M. L. (n.d.-b). *Life-Design Counseling Manual*.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*.
- Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of Counseling Psychology: Constructing Cross-National Consensus and Collaboration. *Applied Psychology*, 56(1), 182–188. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00284.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Eduarda, M., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. Van, & Vianen, A. E. M. Van. (2009). *Life Designing : A Paradigm for Career Construction in the 21st Century*. 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- 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>
- Schuck, & Pajares. (2001). The Development of Academic Self-Efficacy. *NACADA Journal*, 8(1), 11–28. <https://doi.org/10.12930/0271-9517-8.1.11>
- Sepfitri, N. (2011). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MAN 6 Jakarta*.
- Sharf, R. . (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Pacific Grove.

- Smith, F. M., & Hausafus, C. O. (1998). Relationship of Family Support and Ethnic Minority Students' Achievement in Science and Mathematics. *Science Education*, 82(1), 111–125. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-237X\(199801\)82:1<111::AID-SCE6>3.0.CO;2-K](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-237X(199801)82:1<111::AID-SCE6>3.0.CO;2-K)
- Solimun, Achmad, A., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. UB Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Studer, J. R. (2005). *The Profesional School Counselor: An Advocate for Student*. Thomson Brooks/Cole.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suherman, U. (2010). *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*. Universitas Negeri Malang.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to The Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity Quotients , Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The Role of Career Adaptability in Predicting Entrepreneurial Intentions: A Moderated Mediation Model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403–412. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.002>
- Wibisono, D. (2003). *Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Winkel, & Hastuti. (2012). *Bimbingan dan Konseling di Instuti Pendidikan*. Media Abadi.
- Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential Factors in Academic and Career Self-Efficacy: Attachment,



Supports, and Career Barriers. *Journal of Counseling and Development*, 92(1), 36–46. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x>

Xing, X., & Rojewski, J. (2018). Family Influences on Career Decision-Making Self-Efficacy of Chinese Secondary Vocational Students. *New Waves-Educational Research and Development Journal*, 21(1), 48–67.

Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job Search and Social Cognitive Theory: The Role of Career-Relevant Activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., Gordon, K., & Farley, G. K. (2010). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201>