



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

## **Pengaruh *Grit* terhadap *Career Decision Self-Efficacy*: Peran Mediasi *Career Adaptability* pada Mahasiswa Akhir**

Amara Shafa Sabilla & Fajrianthi\*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Adanya perubahan akibat *Industry 4.0* mengancam masa depan bangsa Indonesia. Di tengah masalah tersebut, mahasiswa saat ini, terutama mahasiswa akhir mengalami kebingungan dan cemas dalam menentukan karir mereka. Dengan mengacu pada model adaptasi konstruksi karir, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan *career adaptability* terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa akhir dengan pengalaman magang. Pengambilan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form*. Sebanyak 101 orang menjadi responden dalam penelitian ini meliputi mahasiswa akhir di Indonesia yang memiliki pengalaman magang. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *grit* terhadap *career decision-making self-efficacy*. Pada penelitian ini juga terbukti bahwa *career adaptability* memiliki peran mediasi. Penelitian ini berkontribusi mengembangkan teori yang sudah ada dan dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya.

**Kata kunci:** *Grit, Career Adaptability, Career Decision*

### **ABSTRACT**

The changes resulting from *Industry 4.0* threaten the future of the Indonesian nation. In the midst of these problems, current students, especially final students, are experiencing confusion and anxiety in deciding their careers. By referring to the career construction adaptation model, this research was conducted to determine the influence of *grit* and *career adaptability* on *career decision-making self-efficacy* in final students with internship experience. Data collection was carried out online using Google Form. A total of 101 people were respondents in this research including final students in Indonesia who had internship experience. The research results show that *grit* has an influence on *career decision-making self-efficacy*. In this research, it is also proven that *career adaptability* has a mediating role. This research contributes to developing existing theories and can become a basis for further research.

**Keywords:** *Grit, Career Adaptability, Career Decision*

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [fajrianthi@psikologi.unair.ac.id](mailto:fajrianthi@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>),

sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Perubahan ekonomi yang sangat cepat akibat *Industry 4.0* berdampak signifikan pada para pekerja di berbagai sektor kehidupan, terutama di sektor ekonomi. Fenomena disrupsi teknologi yang dibawa oleh *Industry 4.0* menghadirkan tantangan karir yang semakin kompleks. Kemajuan teknologi yang pesat mengancam pekerja manusia dengan penggantian oleh teknologi canggih (Musnaini et al., 2020). Selain itu, perubahan ini menciptakan pekerjaan baru sementara pekerjaan lama tergantikan oleh teknologi, menyebabkan beberapa individu kehilangan pekerjaan mereka (Pyo & Yang, 2020 dalam (Lee & Jung, 2022)). Karena tantangan ini, pasar tenaga kerja saat ini menjadi tidak dapat diprediksi dengan mudah. Individu tidak lagi dapat mengandalkan perkembangan karir yang bersifat linier (Pyo & Yang, 2020 dalam (Lee & Jung, 2022)) dan harus mampu menyesuaikan pilihan karir mereka dengan perubahan yang terjadi saat ini (Lee & Jung, 2022). Namun, hasil studi yang dilakukan oleh Nugraha pada tahun 2018 dan Jatmika pada tahun 2015 (dalam (Ikrima & Tantiani, 2022)) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir seringkali mengalami kurangnya keyakinan dalam menghadapi masa depan mereka, serta kesulitan dalam menentukan arah karir dan perencanaan karir mereka di masa mendatang.

*Self-efficacy* telah diidentifikasi sebagai faktor kunci yang sangat berperan dalam membantu mahasiswa mengatasi keragu-raguan mereka saat memilih karir (Hackett & Betz, 1981 dalam (Xin et al., 2020)), dan penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi perannya (Betz et al., 1996; Ogutu et al., 2017; Reddan, 2015). Ini memungkinkan mahasiswa mencapai keselarasan dalam pemilihan karir mereka, serta meraih kepuasan akademik, kepuasan dalam karier, dan kepuasan dalam kehidupan mereka (Dahling & Thompson, 2013; Jadidian & Duffy, 2012; Wright & Perrone, 2010). Kepuasan ini pada gilirannya dapat berkontribusi positif pada kinerja mereka di lingkungan kerja di masa depan (Hendri, 2019; Memon et al., 2023). Temuan-temuan ini menggarisbawahi urgensi penelitian yang mengeksplorasi bagaimana individu mampu dengan keyakinan mengambil keputusan terkait karir mereka (Jatmika, 2015; Nugraha, 2018 dalam (Ikrima & Tantiani, 2022)). Tingkat keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil dalam menghadapi tantangan pembuatan keputusan karir selanjutnya dikenal sebagai *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) (Betz et al., 1996).

*Career Construction Theory* (CCT) adalah suatu teori yang menggali proses bagaimana individu memilih profesi tertentu dan alasan di balik pilihan karir mereka, berfokus pada kerangka interpretasi pribadi yang mencakup kemampuan adaptasi karir, karakteristik kepribadian, dan tema-tema kehidupan (Savickas, 2013). Jalur karir seseorang dibentuk melalui proses pemaknaan pribadi yang mencakup ingatan masa lalu, pengalaman saat ini, dan aspirasi masa depan (Savickas, 2005 dalam (Taylor et al., 2018)). Selanjutnya, jalur karir ini disesuaikan dengan perubahan lingkungan yang terus berlangsung (Savickas, 2013). Proses pemaknaan ini dimulai sejak individu masih berada di sekolah, bahkan sejak masa kanak-kanak, terutama saat mengalami transisi dari satu jenjang sekolah ke jenjang sekolah yang lain (Savickas, 2013). Karenanya, CCT dapat menjadi alat yang bermanfaat untuk memahami latar belakang keputusan dan nilai yang mendasari pemilihan jalur karir oleh individu (Betz & Fitzgerald, 1987; Savickas, 2005 dalam (Taylor et al., 2018)).

Bagi mahasiswa, terutama mereka yang sudah mencapai tingkat akhir, proses transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja adalah periode yang sangat krusial dalam perkembangan karir individu (Koen et al., 2012). Ketika menghadapi transisi ini, mahasiswa seringkali merasakan kecemasan dan ketidakpastian tentang masa depan karir mereka yang penuh dengan risiko (Seiffge-Krenke et al., 2012). Mereka dihadapkan pada tugas penting dalam membuat keputusan karir yang melibatkan pertimbangan preferensi karir, tujuan, harapan, dan kemampuan pribadi (Fabio et al., 2013 dalam (Xin et al., 2020)). Kesalahan dalam mengambil keputusan berpotensi membuat mereka kesulitan dalam

menemukan pekerjaan atau merasa tidak puas dengan jalur karir yang mereka pilih, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan karir mereka (Renn et al., 2014 dalam (Xin et al., 2020).

Berdasarkan pertimbangan tersebut, magang memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa. Magang memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan akademis yang mereka peroleh selama kuliah dalam situasi dunia nyata (Ramaprasad et al., 2022). Selain itu, magang juga memberikan wawasan tentang berbagai aspek karir dan pekerjaan yang dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan karir yang tepat (Zondag & Brink, 2017). Pengalaman magang juga melibatkan proses transformasi dan refleksi eksploratif yang dapat meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa dalam menghadapi situasi kerja yang baru, kompleks, dan tidak pasti, serta membantu mereka dalam mengambil keputusan karir dengan lebih efektif (Ramaprasad et al., 2022). Melalui pengalaman magang ini, mahasiswa dapat membandingkan apa yang mereka pelajari dalam lingkungan akademis dengan dunia kerja yang sesungguhnya. Tidak hanya itu, magang juga terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan dengan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) dan membantu mahasiswa melewati periode transisi dari sekolah ke dunia kerja (Ramaprasad et al., 2022; Tsai et al., 2017).

Teori CCT memperkenalkan sebuah model holistik yang dikenal sebagai *Career Construction Model of Adaptation* (CCMA). Model ini menguraikan bagaimana individu menghadapi berbagai transisi, seperti transisi dari satu jenjang sekolah ke jenjang sekolah lain, dari dunia sekolah ke dunia kerja, dan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain, melalui serangkaian perilaku pengembangan karir dan memberikan makna pada perilaku tersebut. Hasil dari proses interpersonal ini membantu individu menentukan dan mengarahkan jalur karir mereka (Savickas, 2013). Model ini sangat relevan dalam menjelaskan bagaimana mahasiswa dapat mencapai kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir mereka. Model CCMA terdiri dari beberapa tahapan, termasuk *adaptivity* (keterbukaan terhadap adaptasi) yang berkaitan dengan sifat-sifat psikologis individu, *adaptability resources* (sumber daya adaptasi) yang mencakup kekuatan atau kapasitas pengaturan diri individu, *adapting responses* (respon adaptasi) yang melibatkan perilaku nyata individu dalam menghadapi perubahan, dan *adaptation results* (hasil adaptasi) yang merujuk pada hasil yang berhasil ketika ketiga proses sebelumnya berjalan dengan baik (Savickas, 2013).

Menurut *Career Construction Theory* (CCT), dalam menghadapi ketidakpastian dan menyesuaikan diri dengan tantangan pekerjaan, individu perlu memanfaatkan sumber daya psikologis tertentu (Savickas, 2009 dalam (Yıldız-Akyol & Öztemel, 2022)). *Career Adaptability*, yang merupakan komponen sentral dalam model *Career Construction Model of Adaptation* (CCMA), dianggap sebagai salah satu konsep psikologis yang dapat membantu mahasiswa dalam merespons berbagai tantangan karir, termasuk perubahan yang terjadi seiring dengan perkembangan zaman dan transisi karir seperti *school-to-work transition* (Ebenehi et al., 2016; Lau et al., 2021; Savickas, 1997; Wen et al., 2020). *Career adaptability* atau adaptabilitas karir ini telah menjadi perhatian Savickas sejak tahun 1997, dan konsep ini merujuk pada kemampuan psikososial individu untuk beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi perubahan dalam dunia kerja, mengelola arah karir mereka, dan melibatkan diri dalam pembelajaran mandiri yang berkelanjutan. Selain itu, adaptabilitas karir juga menunjukkan kemampuan individu dalam mengatasi masalah-masalah kompleks yang muncul dalam berbagai tahap dalam perkembangan karir (Savickas & Savickas, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Ramaprasad et al., (2022) lebih lanjut membuktikan bahwa *career adaptability* dapat berperan sebagai penghubung yang mengaitkan kepuasan mahasiswa saat menjalani magang dengan efikasi diri mereka terkait pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan model *Career Construction Model of Adaptation* (CCMA), *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) termasuk dalam salah satu aspek *adapting responses*, sementara *Career Adaptability*

(CA) merupakan dimensi yang termasuk dalam *adaptability resources*, yang merujuk pada sumber daya psikososial yang diperlukan untuk mengatasi perubahan karir yang tidak pasti (Johnston, 2018; Rudolph et al., 2017). Terdapat banyak bukti dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa CA memiliki hubungan dengan CDMSE, baik pada siswa SMA, mahasiswa, maupun pekerja dewasa (Douglass & Duffy, 2015; Kim & Lee, 2018; Lee & Jung, 2022; Nilforooshan, 2020; Rudolph et al., 2017; Stead et al., 2022). Mahasiswa yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi cenderung merasa lebih kompeten dalam mengambil keputusan karir (Duffy et al., 2015). Ketika individu memiliki CDMSE yang tinggi, hal ini mendorong mereka untuk mengidentifikasi tujuan karir yang lebih menantang dibandingkan dengan individu yang memiliki CDMSE yang rendah (Bandura, 1997 dalam (Stead et al., 2022)). Hasilnya, individu yang memiliki CDMSE yang tinggi lebih cenderung bersiap diri dan bersedia menghadapi tantangan karir yang kompleks melalui perilaku adaptif dalam pengembangan karir mereka (Stead et al., 2022).

Menurut teori *Career Construction Theory* (CCT), pengalaman seperti magang tidak cukup untuk membantu individu dalam membangun karir mereka. Selain itu, individu perlu memperoleh kualitas internal yang dapat memungkinkan mereka memanfaatkan pengalaman yang mereka dapatkan (Savickas, 2005, 2013 dalam (Ocampo et al., 2020)). Oleh karena itu, dengan merujuk pada model adaptasi konstruksi karir, penelitian ini juga akan mempertimbangkan peran grit sebagai komponen *adaptive readiness* atau *adaptivity*. *Grit*, yang menggabungkan antara hasrat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) individu (Duckworth et al., 2007), telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) dalam penelitian sebelumnya, baik pada konteks remaja (Ting & Datu, 2020) maupun pada konteks mahasiswa (Vela et al., 2018). *Grit* memiliki potensi untuk membantu individu dalam menemukan keputusan karir yang sesuai dan pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri mereka terkait dengan keputusan karir tersebut (Ting & Datu, 2020; Vela et al., 2018). *Grit* dapat membimbing individu untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan, merencanakan dan mengejar tujuan jangka panjang, serta bersedia mempertimbangkan perubahan dalam rencana karir mereka ketika menghadapi situasi yang tidak pasti dalam mencapai tujuan karir (Ting & Datu, 2020).

Selain itu, bukti empiris juga menunjukkan bahwa grit memiliki korelasi positif dengan *Career Adaptability* (CA), seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Li et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa *grit* berperan secara positif dalam memprediksi CA pada mahasiswa China. Temuan serupa terdapat dalam penelitian lain yang menginvestigasi kedua variabel ini pada mahasiswa diploma, yang menunjukkan bahwa *grit* merupakan salah satu prediktor utama CA (Gregor et al., 2021). Sebagaimana mahasiswa merupakan calon pekerja yang akan menghadapi berbagai tantangan dalam mencari pekerjaan, *grit* memainkan peran kunci dalam memfasilitasi kemampuan mereka untuk mengatasi hambatan dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terkait dengan karir (Gregor et al., 2021). Terdapat pula penelitian yang mengamati subjek perawat di Indonesia yang menemukan bahwa *grit* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan CA (Lestari et al., 2022). Menurut temuan tersebut, *grit* dapat mendorong perasaan tanggung jawab dan perencanaan pada perawat, mendorong eksplorasi hal-hal baru (*career curiosity*), serta memberikan mereka keberanian dalam menghadapi tantangan, transisi, dan perubahan dalam pekerjaan, terutama dalam situasi yang sulit (Lestari et al., 2022). *Grit* telah menjadi topik yang menarik dalam penelitian psikologi sejak pertama kali diungkapkan pada tahun 2007 oleh Duckworth (Wang et al., 2022). Minat dalam mengembangkan *grit* pribadi juga semakin berkembang selama beberapa tahun terakhir, seperti yang tergambar dalam penelitian sebelumnya (Tough, 2012; Kim dan Kong, 2021 dalam (Li et al., 2021)). Penelitian terdahulu juga mempercayai bahwa *grit* memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan karir mahasiswa (Gregor et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, sangat penting untuk menginvestigasi dampak *grit* pada *Career Adaptability* (CA) dan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE), terutama dalam konteks mahasiswa akhir yang telah mengalami magang di Indonesia. Sejauh yang peneliti ketahui, belum ada penelitian yang mengintegrasikan *grit* sebagai salah satu komponen dari dimensi *adaptivity* dalam model adaptasi konstruksi karir. Oleh karena itu, penelitian yang memeriksa pengaruh *grit* terhadap CDMSE dengan menggunakan model ini sangat diperlukan. Terdapat juga jurnal yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *grit* dan CDMSE (Sutzko, 2022), yang berlawanan dengan temuan yang telah ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antara *grit* dan CDMSE ini mendorong perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai hubungan kedua variabel ini, terutama pada mahasiswa. Selanjutnya, dengan merujuk pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa CA berperan sebagai mediator antara *grit* dan *career decision-making self-efficacy* (Zhai dkk., 2023), maka dalam penelitian ini akan diinvestigasi apakah *career adaptability* juga berfungsi sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara *grit* dan *career decision-making self-efficacy* sesuai dengan kerangka model adaptasi tersebut. Temuan dalam penelitian ini nantinya akan menguji secara empiris asumsi tersebut dan berpotensi untuk memperluas dan mengembangkan teori yang telah ada. Sehingga disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Grit* memiliki pengaruh positif langsung terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy*

H2: *Grit* memiliki pengaruh positif terhadap *Career Adaptability*

H3: *Grit* memiliki pengaruh positif terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy* melalui *Career Adaptability*

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* untuk menyelidiki sekelompok individu dalam populasi atau sampel tertentu dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Tujuan utamanya adalah menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif dan statistik, yang menghasilkan angka-angka sebagai hasilnya. Dengan demikian, pendekatan ini dapat dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi kriteria ilmiah seperti bersifat empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan generalisasi suatu sampel terhadap populasi penelitian, menjelaskan perbedaan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain, dan mengungkapkan hubungan antara variabel tertentu. Jenis penelitian ini memanfaatkan sampel dan hipotesis serta dapat dijalankan melalui survei atau eksperimen. Dalam penelitian eksplanatori yang menggunakan survei, terdapat beberapa ciri khusus, seperti penggunaan sampel, fokus pada mencari hubungan sebab-akibat, serta pemanfaatan statistik inferensial atau probabilitas (Abdullah, 2015).

Jelaskan desain penelitian yang digunakan (survei *cross-sectional* atau observasional atau eksperimental atau kualitatif-fenomenologi atau kualitatif-studi kasus, dsb). Penulis juga diharapkan menguraikan justifikasi pemilihan desain penelitian dengan menyesuaikannya dengan tujuan/hipotesis/pertanyaan penelitian.

### Partisipan

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini ialah mahasiswa akhir di Indonesia yang sedang/pernah memiliki pengalaman magang. Penelitian ini mendapatkan partisipan sebanyak 101 orang ( $M_{usia}=22,05$ ;  $SD_{usia}=1,003$ ) dengan sebanyak 87,1 persen diantaranya berjenis kelamin perempuan dan 12,9 persen sisanya merupakan laki-laki. Alasan pemilihan karakteristik populasi subjek penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa mahasiswa merupakan calon pekerja yang perlu mempersiapkan karir mereka secara menyeluruh, khususnya mahasiswa akhir yang menghadapi School-to-Work Transition (STWT). Namun, banyak pencari kerja tidak berhasil mendapatkan pekerjaan karena kekurangan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk jabatan tertentu (Tomlinson, 2017 dalam (Ramaprasad et al., 2022)). Selain itu, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Nugraha pada tahun 2018 dan Jatmika pada tahun 2015 (dalam (Ikrima & Tantiani, 2022)) mengindikasikan bahwa mahasiswa akhir seringkali mengalami ketidakpercayaan diri terhadap masa depan mereka serta merasa bingung dalam menentukan dan merencanakan karir yang akan dikejar ke depannya. Oleh karena itu, mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi permasalahan ini menjadi suatu hal yang sangat penting.

### Pengukuran

Dalam mengukur masing-masing variabel, penelitian ini menggunakan skala *likert*. Pada variabel *grit* diukur menggunakan alat ukur *grit scale* yang telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Prameswari & Vivekananda (2017 dalam (Vivekananda, 2017)) dengan 5 pilihan jawaban (1="Sangat Jarang", 2="Jarang", 3="Kadang-Kadang", 4="Sering", 5="Sangat Sering") dan memiliki reliabilitas sebesar .775. Sedangkan variabel *career adaptability* diukur menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiani dkk (Sulistiani et al., 2018) dengan 5 pilihan jawaban (1="Tidak Kuat", 2="Cukup Kuat", 3="Kuat", 4="Sangat Kuat", 5="Paling Kuat") dan memiliki reliabilitas sebesar .945. Selain itu, variabel *career decision-making self-efficacy* diukur dengan alat ukur *Career Decision Making Self Efficacy for Indonesian* (CDMSE-Ind) diadaptasi di Indonesia oleh Arlinkasari et al., (2016) dengan 5 pilihan jawaban (1="Sangat Tidak Yakin", 2="Tidak Yakin", 3="Netral", 4="Yakin", 5="Sangat Yakin") dan memiliki reliabilitas sebesar .907.

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi, meliputi uji asumsi normalitas residual dengan *Kolmogorov Smirnov* yang menunjukkan hasil bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal, uji *Multikolinearitas* yang menunjukkan bahwa variabel *grit* dan *career adaptability* tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai *tolerance* > 0,10 (.681) dan nilai VIF < 10 (1.469), dan uji *Heteroskedastisitas* yang menemukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena dilihat dari titik-titik yang merepresentasikan sebaran data berkumpul pada titik nol (0), tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Data

Seluruh data yang telah dikumpulkan akan diolah secara statistik menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS* versi 26, dengan menerapkan metode analisis regresi linier berganda serta analisis regresi mediasi untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan dengan menguji dampak variabel independen pada variabel dependen, menguji dampak variabel independen pada variabel mediator masing-masing (melalui uji t), dan menguji dampak bersama variabel independen dan variabel mediator terhadap variabel dependen (melalui uji F) (Baron dan Kenny, 1986 dalam (Ciptono et al., 2010)). Sementara itu, analisis regresi mediasi akan memanfaatkan uji analisis jalur (*path analysis*) untuk mengidentifikasi efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total dari peran

variabel mediator dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sudaryono, 2011).

## HASIL PENELITIAN

### *Analisis Deskriptif*

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif ditemukan sebanyak 88 partisipan dari 101 partisipan berjenis kelamin perempuan (87,1%) dan 13 partisipan lainnya merupakan laki-laki (12,9%) dengan rata-rata usia 22 tahun ( $SD=1,003$ ). Selain itu, terdapat pula hasil uji analisis deskriptif pada setiap variabel, meliputi *career adaptability* ( $M=98,63$ ;  $SD=13,539$ ), *career decision-making self-efficacy* ( $M=91,96$ ;  $SD=10,875$ ), dan *grit* ( $M=61,46$ ;  $SD=7,776$ ).

### *Analisis Korelasi*

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi dapat diketahui bahwa *grit* memiliki korelasi positif ( $r(101)=0,584$ ;  $p=0,01$ ) dengan *career adaptability*, *grit* berkorelasi positif ( $r(101)=0,433$ ;  $p=0,01$ ) dengan *career decision-making self-efficacy*, *career adaptability* berkorelasi positif ( $r(101)=0,735$ ;  $p=0,01$ ). Selain itu ditemukan juga korelasi positif antara variabel *career adaptability* dengan masa magang ( $r(101)=0,222$ ;  $p=0,05$ ). Namun, pada jenis kelamin dan *career adaptability* tidak ditemukan adanya korelasi. Begitu pula dengan variabel lainnya, *grit* dan *career decision-making self-efficacy*, tidak memiliki korelasi dengan jenis kelamin ataupun masa magang.

### *Analisis Regresi Linear Berganda dan Regresi Mediasi*

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *grit* diketahui memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan *career adaptability* ( $F(1, 99)=46.416$ ;  $p<0,001$ ;  $R^2=0.319$ ) dan menyumbangkan pengaruh sebesar 31,9 persen. Selain itu, *grit* juga memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan *career decision-making self-efficacy* ( $F(1, 99)=22.878$ ;  $p<0,001$ ;  $R^2=0.188$ ) dan menyumbangkan pengaruh sebesar 18,8 persen. Namun, ketika digabungkan dengan variabel *career adaptability*, *grit* tidak memiliki pengaruh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* memiliki peran mediasi penuh dalam pengaruh *grit* terhadap *career decision-making self-efficacy*.

### *Analisis Jalur*

Hasil uji analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan efek pengaruh langsung (*direct effect*) *grit* dan *career decision-making self-efficacy* sebesar 0,113. Sedangkan efek pengaruh tidak langsung/*indirect effect* dihasilkan dari perkalian antara koefisien beta ( $\beta$ ) *grit* dan *career decision-making self-efficacy* (.433) dengan koefisien beta ( $\beta$ ) *grit* dan *career adaptability* (.565), sehingga dihasilkan nilai sebesar 0,245. Dari nilai tersebut dihasilkan nilai efek total dari penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung ( $0,113+0,245$ ) sebesar 0,358.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *grit* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability* dan juga terhadap *career decision-making self-efficacy*. Penemuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh signifikan *grit* terhadap *career adaptability* (Gregor et al., 2021; Li et al., 2021) dan *grit* terhadap *career decision-making self-efficacy* (Hwang & Yu, 2022; Ting & Datu, 2020; Vela et al., 2018). Penelitian ini juga



menemukan adanya pengaruh masa magang terhadap *career adaptability* yang dimiliki mahasiswa akhir sesuai dengan penemuan penelitian sebelumnya (Ocampo et al., 2020). Hingga pada akhirnya penelitian ini dapat membuktikan bahwa *career adaptability* berperan dalam memediasi pengaruh *grit* terhadap *career decision-making self-efficacy* dengan mediasi penuh (*full mediation*). Penemuan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa *career adaptability* menjadi salah satu mediator dalam pengaruh *grit* terhadap *career construction* dimana salah satu komponen utamanya yakni *career decision-making self-efficacy* (Zhai et al., 2023).

Peran mediasi *career adaptability* mungkin timbul karena adaptasi merupakan unsur kunci dalam perkembangan karir individu (Chen et al., 2020). Penelitian ini mengidentifikasi bahwa perubahan karir sering terjadi saat mahasiswa menjalani magang. Adaptabilitas karir yang dipengaruhi oleh *grit* (Gregor et al., 2021; Lestari et al., 2022; Li et al., 2021; Lim et al., 2021) dan adaptabilitas karir yang diperoleh dari pengalaman magang akan membantu meningkatkan *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) (Ramaprasad et al., 2022). Mahasiswa yang memiliki ketekunan *grit* akan lebih fokus dan gigih dalam menjalani program magang, serta lebih bersemangat dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Kemampuan ini membantu mereka untuk lebih baik dalam menyesuaikan diri selama masa magang. Selama periode magang, mereka juga mungkin mendapatkan wawasan praktis tentang berbagai aspek karir, yang memungkinkan mereka untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, tantangan, dan hambatan dalam konteks magang (Li et al., 2021). Selama magang, mereka juga dapat mengumpulkan informasi yang relevan tentang karir, terutama dalam hal yang mereka alami secara langsung selama magang, dan dari informasi ini, mereka dapat membuat keputusan karir yang lebih terinformasi (Zondag & Brink, 2017). Semua faktor ini akhirnya membantu mereka untuk memiliki keyakinan diri dalam kemampuan mereka untuk membuat keputusan karir.

## SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan dampak positif *grit* terhadap *career decision-making self-efficacy* yang dimediasi secara substansial oleh *career adaptability*. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *career adaptability* dan *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa akhir yang telah mengalami magang. Pengalaman magang juga memainkan peran penting dalam kerangka penelitian ini. Model penelitian ini secara empiris mendukung asumsi yang mendasari model adaptasi konstruksi karir dalam teori *career construction*, dan secara signifikan berkontribusi pada literatur yang terkait dengan *career decision-making self-efficacy*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini.

Penelitian tentang dampak *grit* pada *career decision-making self-efficacy* merupakan area penelitian yang jarang dieksplorasi, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan penelitian pada kedua variabel ini. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menerapkan model adaptasi konstruksi karir seperti yang digunakan dalam penelitian ini, atau menjelajahi kerangka teori lain yang relevan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik *career adaptability* maupun *grit* memiliki peran yang signifikan dalam membentuk efikasi diri siswa dalam mengambil keputusan karir. Oleh karena itu, para guru BK dan konselor karir dapat memperhatikan kedua faktor ini dalam membantu siswa dalam menentukan pilihan karir mereka dan dalam mengembangkan efikasi diri mereka selama masa transisi, baik itu dalam school-to-school transition maupun school-to-work transition. Hal ini sangat penting mengingat masa transisi ini memiliki dampak yang besar pada masa depan karir siswa (Koen dkk., 2012).

### UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian dan penerbitan naskah ini, baik yang bersedia menjadi partisipan maupun yang memberikan doa dan dukungan.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Amara Shafa Sabilla dan Fajrianthi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Arlinkasari, F., Rahmatika, R., & Akmal, S. Z. (2016). The Development of Career Decision Making Self-Efficacy Scale ( Indonesia Version ). *International Symposium on Business and Social Science, Jeju Island, South Korea, April 2016*, 148–158. [https://www.researchgate.net/publication/320755521\\_The\\_Development\\_of\\_Career\\_Decision\\_Making\\_Self-Efficacy\\_Scale\\_Indonesia\\_Version](https://www.researchgate.net/publication/320755521_The_Development_of_Career_Decision_Making_Self-Efficacy_Scale_Indonesia_Version)
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Ciptono, W. S., Ibrahim, A. R., & Sulaiman, A. (2010). Mediation analysis using the hierarchical multiple regression technique: A study of the mediating roles of world-class performance in operations. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 12(2), 139–158. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5509>
- Dahling, J. J., & Thompson, M. N. (2013). Detrimental Relations of Maximization With Academic and Career Attitudes. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 278–294. <https://doi.org/10.1177/1069072712471322>
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Pino, H. V. G. Del. (2021). Positive Predictors of Career Adaptability Among Diverse Community College Students.

- Journal of Career Assessment*, 29(1), 115–128. <https://doi.org/10.1177/1069072720932537>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hwang, J.-H., & Yu, K.-J. (2022). The effect of dental hygiene student's life stress and grit on career decision-making self-efficacy. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 22(1), 73–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.13065/jksdh.20220009>
- Ikrima, J., & Tantiani, F. F. (2022). Peer support dan career decision making self-efficacy pada mahasiswa tingkat akhir di Malang. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 4(2), 107. <https://doi.org/10.26555/jptp.v4i2.24517>
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154–165. <https://doi.org/10.1177/1069072711420851>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <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>
- Lau, S. S. S., Wan, K., & Tsui, M. (2021). Evaluation of a blended career education course during the COVID-19 pandemic on students' career awareness. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13063471>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Lestari, A. K. A., Sumargi, A. M., & Ngonde, S. K. (2022). Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi. *Psychopreneur Journal*, 6(1), 4–6. <https://doi.org/10.37715/psy.v6i1.2629>
- Li, H., Yu, X., Mei, Y., Liu, X., Li, L., & Luo, N. (2021). The Effect of Grit on Career Adaptability of Chinese College Students Based on the Self-Regulatory Processes. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795153>
- Lim, H. J., Hwang, M. H., & Ha, H. (2021). The Relationship of Grit, Career Adaptability, Self-Regulated Learning, and Academic Adjustment: Focusing on the Multiple Mediational Effects. *Hongkong Journal of Social Sciences*, 57, 184–195.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Musnaini, M., Jambi, U., Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0* (Issue May).
- Nilforooshan, P. (2020). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *Career Development Quarterly*, 68(2), 98–111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120(April), 103426. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- Ogotu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making Among Secondary School Students in Busia County, Kenya. *Journal of Education and Practice* ,

- 8(11), 20–29. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D., & Sheetal Kumar, M. (2022). Linking hospitality and tourism students' internship satisfaction to career decision self-efficacy: A moderated-mediation analysis involving career development constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 30(April 2021), 100348. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100348>
- Reddan, G. (2015). Enhancing students' self-efficacy in making positive career decisions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 16(4), 291–300.
- 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>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (2nd ed., pp. 147–186). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2016). Vocational psychology, overview. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, May 2016, 460–470. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05746-1>
- Seiffge-Krenke, I., Persike, M., Chau, C., Hendry, L. B., Kloepp, M., Terzini-Hollar, M., Tam, V., Naranjo, C. R., Herrera, D., Menna, P., Rohail, I., Veisson, M., Hoareau, E., Luwe, M., Loncaric, D., Han, H., & Regusch, L. (2012). Differences in agency? How adolescents from 18 countries perceive and cope with their futures. *International Journal of Behavioral Development*, 36(4), 258–270. <https://doi.org/10.1177/0165025412444643>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(4), 391–403. <https://doi.org/https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i4.36>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA, cv.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity. *TIIKM Publishing*, 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Taylor, E. A., Siegele, J. L., Smith, A. B., & Hardin, R. (2018). Applying career construction theory to female National Collegiate Athletic Association Division I conference commissioners. *Journal of Sport Management*, 32(4), 321–333. <https://doi.org/10.1123/jsm.2017-0179>
- Ting, L. C., & Datu, J. A. D. (2020). Triarchic Model of Grit Dimensions as Predictors of Career Outcomes. *Career Development Quarterly*, 68(4), 348–360. <https://doi.org/10.1002/cdq.12241>
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21(May), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Vela, J. C., Sparrow, G. S., Whittenberg, J. F., & Rodriguez, B. (2018). The Role of Character Strengths and Importance of Family on Mexican American College Students' Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 16–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12070>
- Vivekananda, N. L. A. (2017). Studi Deskriptif mengenai Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1, 183–196.

- Wang, S., Jiang, J., Tang, X., & Lu, F. (2022). Editorial: New advances in grit research: A multidisciplinary perspective. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.967591>
- Wen, Y., Chen, H., Li, K., & Gu, X. (2020). The Challenges of Life Design Counseling in the Times of the Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01235>
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2010). An Examination of the Role of Attachment and Efficacy in Life Satisfaction. *The Counseling Psychologist*, 38(6), 796–823. <https://doi.org/10.1177/0011000009359204>
- Xin, L., Tang, F., Li, M., & Zhou, W. (2020). From school to work: Improving graduates' career decision-making self-efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12030804>
- Yıldız-Akyol, E., & Öztemel, K. (2022). Implementation of career construction model of adaptation with Turkish University students: a two-study paper. *Current Psychology*, 41(12), 8333–8344. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01482-4>
- Zhai, C., Chai, X., Shrestha, S., & Zhong, N. (2023). Grit and Career Construction among Chinese High School Students: The Serial Mediating Effect of Hope and Career Adaptability. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043608>
- Zondag, M. M., & Brink, K. E. (2017). Examining US college students' career information sources across three decades. *Education and Training*, 59(9), 978–989. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2017-0002>