

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Career Decision Self Efficacy Terhadap Career Adaptability Karyawan Baru Lulusan Sarjana

YUNIKA INTAN SAVILLA & Prof. Dr. CHOLICHUL HADI, Drs., M.Si., Psikolog

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Generasi Z menghadapi tantangan seperti perkembangan teknologi yang cepat, ketidakpastian kerja, dan persaingan global. Banyak juga yang mengalami PHK terutama pada karyawan baru, sehingga kemampuan adaptasi karier menjadi penting untuk tetap relevan dan fleksibel. Rendahnya CDSE pada lulusan sarjana menunjukkan perlunya meningkatkan pengambilan keputusan karier agar mendukung adaptasi karier dalam dunia kerja. Karyawan baru sering mengalami tantangan adaptasi dalam memasuki dunia kerja atau *school to work*, sehingga penting untuk memahami peran CDSE dalam meningkatkan CA.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Alat ukur yang dipakai yaitu *career decision self efficacy-short form* (CDSE-SF) milik Betz dengan 25 item yang dilakukan evaluasi psikometrik oleh Purnama dan Ernawati, (2021) menjadi 10 item untuk dapat digunakan di Indonesia. Pengukuran *career adaptability* pada penelitian ini menggunakan skala *career adapt-abilities scale* (CAAS) - *Indonesian form* oleh Sulistiani (2018). Terdapat 150 responden dan mendapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability*.

Kata kunci: *career decision self efficacy, career adaptability, karyawan baru, lulusan sarjana*

ABSTRACT

Generation Z faces challenges such as rapid technological developments, job uncertainty, and global competition. Many have also experienced layoffs, especially new employees, so career adaptability is important to stay relevant and flexible. The low CDSE among graduates indicates the need to improve career decision-making to support career adaptation in the world of work. New employees often experience adaptation challenges in entering the world of work or school to work, so it is important to understand the role of CDSE in improving CA.

This research method uses a quantitative approach with a survey technique. The measuring instrument used is Betz's career decision self-efficacy-short form (CDSE-SF) with 25 items that were psychometrically evaluated by Purnama and Ernawati, (2021) into 10 items for use in Indonesia. The measurement of career adaptability in this study used the career adapt-abilities scale (CAAS) - Indonesian form by Sulistiani (2018). There were 150 respondents and got a significance value of $0.000 < 0.05$, so there is an influence of career decision self-efficacy on career adaptability.

Keywords: *career decision self efficacy, career adaptability, new employees, bachelor graduates*

PENDAHULUAN

Keraguan terhadap karier mahasiswa terlihat jelas pada survei yang dilakukan oleh Youthmanual selama dua tahun untuk mengeksplorasi lebih dari 400.000 profil dan data mahasiswa dan universitas di Indonesia. Hasilnya, 92% siswa SMA/SMK mengalami kebingungan menjadi apa di masa depan dan 45% mahasiswa menyatakan salah memilih jurusan (Putri, 2023). Berdasarkan hasil survei Semua Murid Semua Guru (SMSG) mengindikasikan bahwa mahasiswa di Indonesia masih menghadapi kendala dalam pengambilan keputusan karier. Survei menunjukkan bahwa 90% mahasiswa di Indonesia merasa bingung tentang karier dalam menentukan jurusan kuliah, dan 87% merasa telah memilih jurusan yang kurang tepat (Napitupulu, 2018). Hal ini dikarenakan minat mahasiswa belum terbentuk sehingga mengalami keraguan akan keputusan karier atau efikasi diri pengambilan keputusan karier (*career decision self efficacy*) mahasiswa Indonesia masih dalam kategori rendah. CDSE telah ditemukan terkait dengan keragu-raguan karier (Azpilicueta, 2023; Lam & Santos, 2018).

Masalah efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa yang masih rendah berdampak ketika mahasiswa memasuki dunia kerja, mereka cenderung kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Terbukti dari banyaknya generasi Z yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), enam dari sepuluh perusahaan pernah memecat karyawan generasi Z (Salsabilla, 2024). Menurut (Salsabilla, 2024) generasi Z memiliki motivasi atau inisiatif rendah (50%), kurang profesional (46%), keterampilan organisasi buruk (42%), keterampilan komunikasi buruk (39%), sulit menerima umpan balik (38%), pengalaman kerja yang tidak relevan (38%), keterampilan pemecahan masalah rendah (34%), keterampilan teknis tidak memadai (31%), budaya yang tidak cocok (31%), sulit kerja sama tim (30%).

Generasi Z berada pada rentang usia 14 hingga 29 tahun yang lahir pada tahun 1995 hingga 2010 (Kurniawaty, 2024). Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) tengah terjadi di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, sebanyak 101.536 karyawan mengalami PHK sepanjang periode Januari hingga Juni. Diperkirakan jumlah pekerja yang terdampak PHK ini akan terus bertambah hingga akhir tahun 2024 (Rosa, 2024). Generasi Z memiliki kelemahan yaitu tingkat ketahanan dan keterampilan komunikasi lisan yang rendah, sehingga mereka tidak memiliki daya juang yang tinggi dan mencari jalan pintas untuk mengatasi kesulitan (Ambarwati, 2022). Sebagian besar generasi Z ialah lulusan sarjana yang merasa kesulitan mencari pekerjaan (Machfir, 2024). Masih banyak sarjana yang tidak siap pakai sehingga sulit bersaing dalam dunia kerja (Grehenson, 2023). Situasi ini mencerminkan generasi Z yang didominasi oleh lulusan sarjana minim kesiapan kerja, keterampilan yang belum memadai, sehingga banyak dari mereka kesulitan mempertahankan pekerjaan dalam situasi PHK.

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan generasi Z dengan gelar sarjana untuk mengetahui sejauh mana pendapat dan pengalaman adaptasi mereka saat bekerja. Wawancara pada responden FAN menyatakan bahwa gaji yang didapat tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. “Dulu kerja di perusahaan X itu aku sibuk banget sampai kerjaanku itu

aku bawa ke kos. Lingkungan kerjanya juga tidak cocok ke aku, semua kerjaan serasa kerja sendiri, jadi aku dipecat karena tidak bisa adaptasi dalam lingkungan kerja seperti itu, kinerjaku menurun, kerjaanku keteteran, akhirnya dipecat. Kurang lebih sepuluh bulanan aku kerja disana.” Responden FAN menilai perusahaan terlalu menuntut dan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan. Dari pernyataan tersebut, responden FAN masih memiliki *career adaptability* yang rendah.

Responden YNP menyatakan dipecat karena terjadi kesalahpahaman dan lingkungan perusahaan yang buruk serta merasa gaji tidak sesuai dengan beban kerja. “Aku dulu gajinya nggak sampai dua juta, belum biaya kos dan makan. Kerja juga sering terjadi kesalahpahaman sama rekan lain, dokter juga nggak percaya sama aku waktu itu, jadi aku nahan beban mental banget pas kerja. Berusaha profesional dan adaptasi tapi gagal emang aku udah nggak nyaman disana. Aku kerja sekitar satu setengah tahun.” Responden YNP menyatakan hal yang hampir sama dengan responden FAN bahwa lingkungan kerja yang buruk sehingga membuat kinerja responden menurun dan terjadi pemecatan. Responden AK menyampaikan alasan yang hampir sama dengan responden FAN dan YNP. “Aku sejak awal sudah berusaha adaptasi sama tugas kerjaan, berusaha biar hasilnya maksimal sesuai arahan atasan. Tapi tetap sering dimarahi karena kinerja menurun padahal aku disitu masih berusaha buat adaptasi sama tugasnya, teman kerja juga nggak suportif. Lingkungan kerjaku nggak bagus, aku berusaha banget bertahan karena butuh kerjaan. Tapi ya mungkin nggak sesuai sama perusahaan akhirnya dipecat juga. Aku kerja disana selama enam bulan aja.”

Hal ini juga dialami oleh Gebsy (nama samaran) yaitu generasi Z berusia 25 tahun tinggal di Jakarta yang terkena PHK. Gebsy tidak cocok dengan pemikiran atasan yang lebih senior yang terlalu kaku dan tidak kreatif. Selain itu, beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang didapat dan seringnya diremehkan sehingga performanya menurun (Salsabilla, 2024). Gebsy menilai bahwa perusahaan membatasi pengembangan diri individu sehingga merasa sulit beradaptasi.

Hal ini mencerminkan bahwa kesulitan beradaptasi dalam pekerjaan biasanya dialami oleh karyawan baru yang memiliki durasi pengalaman minimal 1 bulan dan maksimal 2 tahun (Karja, 2019; NeSmith, 2024). Selain itu, karyawan baru cenderung merasa bahwa kinerja mereka kurang memuaskan, sehingga muncul rasa minder dan takut terhadap atasan, terutama saat menerima teguran. Hal ini terjadi karena karyawan baru masih dalam proses memahami dan menyesuaikan diri dengan karakter atasan, sementara karyawan yang lebih lama sudah terbiasa dengan teguran dan memahami sifat atasan dengan lebih baik (Karja, 2019). Selain itu, meningkatnya kepadatan informasi dan penggunaan teknologi digital yang pesat dalam dunia kerja mendorong generasi muda, khususnya generasi Z, untuk mulai beradaptasi dan mempersiapkan diri sejak dini (Ismail & Nugroho, 2022).

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kemampuan adaptasi karier dapat dipengaruhi oleh efikasi diri lebih khususnya dalam membuat keputusan karier. Namun, pada penelitian sebelumnya (Rahim et al., 2021; Ramdhani et al., 2019) menggunakan subjek mahasiswa sedangkan teori mengenai *career adaptability* lebih tepat pada individu yang sudah bekerja atau karyawan. Savickas (1997) mendefinisikan kemampuan beradaptasi karier sebagai

kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas dalam peran kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tidak terduga dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Lebih lanjut, menurut Savickas dan Porfeli (2012), adaptasi karier mencerminkan transisi dari sekolah ke pekerjaan serta antar pekerjaan, yang relevan dengan pengalaman karyawan, menjadikannya lebih kontekstual bagi individu yang sudah bekerja. Penelitian terdahulu hanya membahas efikasi pengambilan keputusan karier dan kemampuan adaptasi karier masih terbatas pada meta-analisis (Rudolph et al., 2017; Stead et al., 2022) dan tinjauan literatur (Kusyadi, 2020). Penelitian ini mengkaji pengaruh langsung CDSE terhadap adaptasi karir pada karyawan lulusan sarjana, memberikan perspektif baru dan wawasan untuk intervensi pengembangan karir yang fokus pada peningkatan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada variabel dan data numerik yang akan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian (Pakpahan et al., 2021). Dalam pendekatan ini, data yang diperoleh berupa angka, dimana variabel-variabel abstrak dikonversi menjadi data yang dapat diukur, sehingga menghasilkan data empiris yang mencerminkan variabel tersebut (Djollong, 2014). Terdapat tiga metode pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif: survei, eksperimen, dan penelitian non-reaktif. Penelitian survei merupakan jenis penelitian yang dirancang secara deskriptif dan non-eksperimental dengan tujuan untuk menggambarkan realitas populasi. Umumnya, sampel yang digunakan dipilih secara representatif dari populasi potensial berdasarkan penilaian peneliti (Pakpahan et al., 2021). Pada penelitian ini, metode survei digunakan untuk menganalisis data yang dibutuhkan.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan baru lulusan sarjana yang merupakan generasi Z dengan usia sekitar 21 – 29 tahun (Kurniawaty, 2024) dengan durasi pengalaman minimal 1 bulan dan maksimal 2 tahun untuk karyawan baru (Karja, 2019; NeSmith, 2024). Pengumpulan data menggunakan kuesioner survei secara *online* mendapatkan responden sejumlah 150 orang. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Amin et al., 2023). Untuk menentukan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan *effect size* sebesar 0,48 dari penelitian (Nabilah & Indianti, 2019) dengan *software G*power* melalui *a priori power analysis*. Ditemukan jumlah batas minimal sejumlah 31 responden, sehingga peneliti menggunakan 150 responden untuk melebihi jumlah minimal tersebut sebagai responden penelitian.

Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* dalam penelitian, dengan melihat signifikansi dan arah hubungan antar variabel. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 sehingga jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel x berpengaruh terhadap variabel y dan sebaliknya apabila $\text{sig} > 0,05$ maka variabel x tidak berpengaruh terhadap variabel y (Yusuf et al., 2024).

Pengukuran

Pengukuran *career adaptability* pada penelitian ini menggunakan skala *career adapt-abilities scale* (CAAS) - Indonesian form oleh (Sulistiani et al., 2018). Respon dari pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan skor 1 menunjukkan tingkat yang paling lemah, sedangkan skor 5 menunjukkan tingkat yang paling kuat. CAAS (*career adapt-abilities scale*) versi Indonesia juga terdiri dari 24 item yang terbagi ke dalam empat dimensi, yaitu kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, dan keyakinan diri (Sulistiani et al., 2018). Pengukuran CDSE pada penelitian ini menggunakan alat ukur *career decision self efficacy-short form* (CDSE-SF) milik Nancy E Betz dengan 25 item yang dilakukan evaluasi psikometrik oleh (Purnama & Ernawati, 2021) menjadi 10 item untuk dapat digunakan di Indonesia. Skala CDSE disusun berdasarkan lima area kompetensi dalam pengambilan keputusan karier, yaitu: kemampuan menilai diri (*self-appraisal*), pengumpulan informasi tentang pekerjaan (*occupational information*), penetapan tujuan (*goal selection*), perencanaan masa depan (*planning*), dan pemecahan masalah (*problem solving*). Skala CDSE menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan. Responden diminta menunjukkan keyakinan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan memberi tanda pada skala dari 1 (sangat tidak yakin) hingga 5 (sangat yakin).

Validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas pada alat ukur CDSE dan CAAS mendapatkan nilai signifikansi < 0.05 dan nilai r-hitung di atas 0,159 yang menunjukkan bahwa semua item dari dua variabel tersebut sudah valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* $> 0,7$ untuk skala CDSE (0,864) dan CAAS (0,894) dapat disimpulkan bahwa alat ukur sudah reliabel.

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Subjek Berdasarkan Data Demografi

Kategori	Mayoritas	Presentase
Usia	23 tahun	35%
Gender	Perempuan	76%
Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan	Ya, sesuai	55%

Kategori	Mayoritas	Presentase
Tipe pekerjaan	Karyawan penuh waktu	73%
Durasi pengalaman kerja	7 - 12 bulan	49%

Karakteristik ini menunjukkan bahwa subjek penelitian telah sesuai dengan kriteria karyawan baru lulusan sarjana.

Analisis Deskriptif

	<i>Career Decision Self Efficacy</i>	<i>Career Adaptability</i>
N	150	150
Nilai Minimum	18	74
Nilai Maksimum	50	120
Jangkauan Skor (<i>Range</i>)	32	46
Standar Deviasi	6,674	8,964
Rata-rata	39,01	100,82
<i>Median</i>	40	100
<i>Skewness</i>	-1,012	-0,00033
Standar <i>Error Skewness</i>	0,198	0,198
<i>Kurtosis</i>	1,165318	-0,14693
Standar <i>Error Kurtosis</i>	0,394	0,394

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor CDSE adalah 39,01 (SD = 6,674) dengan rentang skor 18 hingga 50, sedangkan rata-rata skor CA adalah 100,82 (SD = 8,964) dengan rentang skor 74 hingga 120. Data ini menunjukkan tingkat CDSE dan CA yang cukup tinggi di antara karyawan baru lulusan sarjana. Distribusi data mendekati normal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *skewness* dan *kurtosis* yang mendekati nol.

Uji Hipotesis

Data telah diuji dan memenuhi asumsi normalitas, linieritas, dan homoskedastisitas untuk analisis regresi linier sederhana.

ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4707,817	1	4707,817	95,915	,000 ^b
	<i>Residual</i>	7264,323	148	49,083		
	<i>Total</i>	11972,140	149			

a. *Dependent Variable: ca*

b. *Predictors: (Constant), cdse*

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	67,960	3,404		19,967	,000
	<i>cdse</i>	,842	,086	,627	9,794	,000

Berdasarkan tabel, nilai F hitung = 95,915 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) terhadap kemampuan adaptasi karir (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 67,96 + 0,842X$, di mana koefisien regresi ($B = 0,842$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor CDSE sebesar 1 poin akan meningkatkan skor CA sebesar 0,842.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* karyawan baru lulusan sarjana. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang mendukung adaptabilitas karier, khususnya pada kalangan generasi muda yang baru memasuki dunia kerja. Generasi Z menghadapi berbagai tantangan pada era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* seperti perubahan teknologi yang cepat, ketidakpastian pasar kerja, dan persaingan global (Ismail & Nugroho, 2022). Selain itu, banyak generasi Z yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau PHK (Salsabilla 2024). Kemampuan adaptasi karier menjadi solusi untuk membantu mereka tetap relevan, fleksibel dan mampu mengatasi tantangan ini. Selain itu, rendahnya CDSE pada sarjana menunjukkan

pentingnya meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karier untuk mendukung adaptasi karier.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CDSE memiliki pengaruh positif signifikan terhadap CA. Artinya, semakin tinggi keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier, semakin besar kemampuan mereka untuk beradaptasi di dunia kerja. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa lulusan sarjana tetap memiliki tingkat adaptasi karier yang tinggi meskipun terdapat beberapa yang bekerja tidak dalam bidang yang sesuai dengan jurusannya. Hal ini mendukung peran CA sebagai mekanisme adaptasi untuk mempertahankan pekerjaan di tengah ketidakcocokan karier.

Dalam SCCT, komponen efikasi diri, harapan hasil, tujuan, dan perilaku adaptif saling memengaruhi kemampuan adaptasi karier. CDSE merupakan salah satu bentuk *self efficacy* yang menekankan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu dalam konteks ini pengambilan keputusan karier. Harapan hasil meningkatkan motivasi karyawan untuk mengeksplorasi dan merencanakan karier. Tujuan yang jelas membantu karyawan tetap fokus dan terarah. Perilaku adaptif seperti mencari informasi, mengeksplorasi dan merencanakan karier merupakan tindakan yang membentuk kemampuan adaptasi karier karyawan.

Kerangka SCCT menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier (CDSE) dapat mendorong perilaku adaptif, seperti eksplorasi peluang karier, perencanaan, dan pengelolaan transisi. Individu dengan tingkat CDSE tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja (Lent & Brown, 2013). Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa CDSE berperan penting dalam meningkatkan CA. Teori ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Stead et al., 2022), yang menemukan korelasi signifikan antara CDSE dan CA. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan dalam pengambilan keputusan karier berhubungan positif dengan kemampuan adaptabilitas karier. Penelitian (Rudolph et al., 2017) menemukan bahwa CDSE memiliki korelasi signifikan dengan adaptasi karier. Penelitian (Rahim et al., 2021) juga menemukan bahwa CDSE memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi karier mahasiswa.

Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa CDSE berperan sebagai mekanisme kognitif utama yang mendukung CA. Keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier membantu individu mengurangi kecemasan, meningkatkan optimisme karier, dan mempertahankan motivasi untuk menghadapi dinamika karier (Chui et al., 2020).

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability*. Berdasarkan hasil analisis data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* pada karyawan baru lulusan sarjana. Hal ini sesuai dengan kerangka SCCT, yang menjelaskan bahwa keyakinan individu

terhadap kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier (CDSE) dapat mendorong perilaku adaptif, seperti eksplorasi peluang karier, perencanaan, dan pengelolaan transisi. Individu dengan tingkat CDSE tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja. Dengan kata lain, karyawan baru yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam memilih dan merencanakan karier juga cenderung lebih adaptif terhadap berbagai perubahan dan tantangan dalam dunia kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, keluarga, dan teman-teman yang telah mendukung selama ini. Saya ucapkan terimakasih khususnya kepada Prof. Dr. CHOLICHUL HADI, Drs., M.Si., Psikolog yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis sehingga sampai pada titik ini.

PUSTAKA ACUAN

- Ahmad, B., & Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105–125. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>
- Ambarwati, M. F. L. (2022). Menavigasi Generasi Z : Tantangan Bagi Manajemen SDM di Era Baru. *TarFomedia*, 4(2), 8–14. <http://www.journal.starki.id/index.php/forum/article/viewFile/1002/528>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Aslan, Y., & Koçak, O. (2023). How do family influence on career choices and perceived social support affect students' life satisfaction in Turkey? The role of vocational outcome expectations as mediator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09602-1>
- Azpilicueta, A. E., Ghio, F. B., Cupani, M., Garrido, S. J., & Morán, V. (2024). Predictive Contribution of Personality Traits in Career Decision-Making: A Test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 42(1), 89–109. <https://doi.org/10.1177/07342829231207140>
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi-3* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131–149. <https://doi.org/10.1177/1069072704273123>
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428.

<https://doi.org/10.1177/106907279600400405>

- Bhandari, P. (2023). *Descriptive Statistics / Definitions, Types, Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/statistics/descriptive-statistics/>
- Bobbitt, Z. (2022). *The Complete Guide: How to Report Skewness & Kurtosis*. Statology. <https://www.statology.org/how-to-report-skewness-kurtosis/>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2020). *Linking Protean Career Orientation with Career Optimism : Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators*. 1–13. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra* , 2(1), 86–100.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of Career Choice and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244–258. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1668>
- Grehenson, G. (2023, February 22). *Menaker: 12 Persen Pengangguran di Indonesia Didominasi Lulusan Sarjana dan Diploma*. Universitas Gadjah Mada. <https://ugm.ac.id/id/berita/23493-menaker-12-persen-pengangguran-di-indonesia-didominasi-lulusan-sarjana-dan-diploma/>
- Helmi, N. (2019). *REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN PENGARUHNYA BAGI INDUSTRI DI INDONESIA*. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. <https://www.kemhan.go.id/pusbm/2019/04/30/revolusi-industri-4-0-dan-pengaruhnya-bagi-industri-di-indonesia.html>
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903–912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality*, 47(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Karja. (2019). *Perbedaan Karyawan Baru vs Karyawan Lama Saat di Kantor*. Karja. <https://kumparan.com/karjaid/perbedaan-karyawan-baru-vs-karyawan-lama-saat-di-kantor-1sWVm5x6MC1>
- Kurniawaty, J. B. (2024). NASIONALISME DI ERA DIGITAL : TANTANGAN DAN PELUANG BAGI GENERASI Z INDONESIA Nationalism in the Digital Era : Challenges and Opportunities for Indonesia ' s Generation Z. *Jagaddhita*, 3(2), 1–9.

- Kusyadi, Y. (2020). *CAREER ADAPTABILITY IN VARIOUS THEORIES: REVIEW THROUGH MULTICULTURAL PERSPECTIVES* Yudi Kusyadi 1. 4(1), 14–27.
- Lam, M., & Santos, A. (2018). The Impact of a College Career Intervention Program on Career Decision Self-Efficacy, Career Indecision, and Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Lee, P. C., Tracy, S., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94(October 2020), 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- 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. In *Journal of Counseling Psychology* (Vol. 60, Issue 4).
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy : Empirical status and future directions Career Self-Efficacy : Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. In *Academy of Management Review* (Vol. 8, Issue 4).
- Machfir, Z. (2024). *Mitos atau Fakta: Lulusan Sarjana di Kalangan Gen Z Makin Sulit Dapat Kerja*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/mitos-atau-fakta-lulusan-sarjana-di-kalangan-gen-z-makin-sulit-dapat-kerja-B6giy>
- Musnaini, M., Jambi, U., Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0* (Issue May).
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p160-174>
- Napitupulu, E. L. (2018). *Kualitas Pendidikan Rendah*. KOMPAS. <https://www.kompas.id/baca/utama/2018/04/27/kualitas-pendidikan-rendah/>
- Nasution, L. M. (2017). STATISTIK DESKRIPTIF. *Jurnal Hikmah*, 14(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>
- NeSmith, M. (2024). *How Long Does Onboarding Take? 10 Powerful Best Practices*. BambooHR. <https://www.bamboohr.com/blog/how-long-should-onboarding-take>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.

- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Counseling and Development*, 25(1), 77–87. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb01865.x>
- Putri, N. (2023). *Youthmanual: Angka Siswa yang Salah Pilih Jurusan Masih Tinggi*. Skystar Ventures. <https://skystarventures.com/blog/business/youthmanual-angka-siswa-yang-salah-pilih-jurusan-masih-tinggi/>
- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy as Predictors of Career Adaptability among Students in Foundation Program, Universiti Putra Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 464–477. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i4.16181>
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Rosa, N. (2024). *Badai PHK Melanda RI, Pakar UGM Jelaskan Penyebabnya*. DetikEdu. [https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7480198/badai-phk-melanda-ri-pakar-ugm-jelaskan-penyebabnya#:~:text=Badai pemutusan hubungan kerja \(PHK,pakar dari UGM memberikan pendapatnya.](https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7480198/badai-phk-melanda-ri-pakar-ugm-jelaskan-penyebabnya#:~:text=Badai%20pemutusan%20hubungan%20kerja%20(PHK),pakar%20dari%20UGM%20memberikan%20pendapatnya.)
- 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>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Salsabilla, R. (2024). *Banyak Karyawan Gen Z Kena PHK, Apa yang Sebenarnya Terjadi?* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20241030170027-33-584333/banyak-karyawan-gen-z-kena-phk-apa-yang-sebenarnya-terjadi>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2019). Does Traditional Stereotyping of Career as Male Affect College Women's, but Not College Men's, Career Decision Self-Efficacy and Ultimately Their Career Adaptability? *Sex Roles*, 81(1–2), 74–86. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0976-7>
- 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>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric. *TIKM Publishing: Proceeding of the 4th International Conference on Education*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Yusuf, M. A., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–

13344.

Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.29210/30031454000>