

PENGARUH PERSEPSI *EXPERIENTIAL LEARNING* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* MELALUI *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIATOR PADA MAHASISWA PESERTA PROGRAM MSIB

SHAFHA HAJAR TUSA'DIYAH MAKKIYA & ROSATYANI PUSPITA ADIATI*

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Perubahan dunia kerja yang dinamis menuntut mahasiswa memiliki *career adaptability* yang tinggi, khususnya melalui pengalaman langsung seperti pada program MSIB. Penelitian ini bertujuan menguji peran *occupational self-efficacy* sebagai mediator pengaruh persepsi *experiential learning* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa peserta MSIB. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 81 mahasiswa MSIB menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan PROCESS Hayes Macro Model 4 dengan bootstrap 5000 iterasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen terstandar: *Experiential Learning Survey* (ELS) (Clem dkk., 2014), *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia (Sulistiani & Handoyo, 2018), dan *Occupational Self-Efficacy Scale Short Form* (OSS-SF) (Rigotti dkk., 2008). Data dianalisis dengan model mediasi PROCESS Hayes Hasil menunjukkan *experiential learning* berpengaruh langsung signifikan terhadap *career adaptability* ($\beta = 0,3258, p < 0,001$) dan berpengaruh tidak langsung melalui *occupational self-efficacy* ($\beta = 0,1539, p < 0,001$). Terdapat mediasi parsial dengan *occupational self-efficacy* memediasi 32,1% dari total pengaruh. Implikasi hasil ini penting bagi pengembangan MSIB dan intervensi berbasis pengalaman.

Kata kunci: *experiential learning, career adaptability, occupational self-efficacy, MSIB, mahasiswa*

ABSTRACT

Dynamic shifts in the job market require students to possess strong *career adaptability*, particularly through direct experiential programs such as MSIB. This study aimed to investigate the mediating role of *occupational self-efficacy* in the effect of *experiential learning* perception on *career adaptability* among MSIB participants. A quantitative correlational design was applied, involving 81 MSIB students selected via *purposive sampling*. Data analysis employed PROCESS Hayes Macro Model 4 with 5,000 bootstrap iterations. Three standardized instruments were utilized for data collection: the *Experiential Learning Survey* (ELS) (Clem et al., 2014), the Indonesian version of the *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) (Sulistiani & Handoyo, 2018), and the *Occupational Self-Efficacy Scale Short Form* (OSS-SF) (Rigotti et al., 2008). Results indicated that *experiential learning* had a significant direct effect on *career adaptability* ($\beta = 0.3258, p < 0.001$), as well as an indirect effect via *occupational self-efficacy* ($\beta = 0.1539, p < 0.001$). The mediation analysis revealed a partial mediation, with *occupational self-efficacy* accounting for 32.1% of the total effect. These findings underscore the importance of strengthening both *experiential learning* practices and *occupational self-efficacy* in order to enhance *career adaptability* among students participating in the MSIB program. The study provides empirical support for developing MSIB and experience-based interventions to better prepare students for dynamic workforce demands.

Keywords: *experiential learning, career adaptability, occupational self-efficacy, MSIB, students*

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja global saat ini mengalami perubahan yang signifikan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemajuan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, serta pergeseran ekspektasi individu terhadap karier (Springboard, 2024). Pandemi COVID-19 semakin mempercepat perubahan tersebut, mengakselerasi tren yang sebelumnya sudah ada sekaligus memunculkan tantangan baru yang kompleks. International Labour Organization melaporkan bahwa selama tahun 2020 terjadi pengurangan jam kerja global sebesar 8,8%, setara dengan hilangnya 255 juta pekerjaan penuh waktu (Lee dkk., 2020).

Prevalensi mahasiswa yang membutuhkan peningkatan *career adaptability* cukup tinggi di Indonesia. Menurut proyeksi World Economy Forum (2025), sebanyak 78 juta peluang pekerjaan baru akan muncul pada periode mendatang, namun kenyataannya tenaga kerja saat ini belum siap sepenuhnya menghadapi perubahan tersebut. Salah satu penyebab rendahnya *career adaptability* lulusan perguruan tinggi adalah dominasi pendekatan pendidikan konvensional yang bersifat teoritis, kurang aplikatif, dan tidak secara efektif membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis yang diperlukan di dunia nyata (Fuadiy dkk., 2024; Springboard, 2024). Data dari Survei Tim Microcredential (2021) mengungkapkan 99% perguruan tinggi menilai program ini strategis, khususnya dalam memperkuat kemitraan industri.

Career adaptability didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk merencanakan, mengontrol, mengeksplorasi, dan meyakini kapasitas dirinya dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan transisi karier (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) mencakup empat aspek penting, yaitu *career concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, yang menjadi kompetensi kunci dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. Berbagai penelitian seperti Johnston (2018) dan Rudolph dkk. (2017) menegaskan bahwa *career adaptability* merupakan prediktor utama kesuksesan dan *employability*, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia kerja masa depan yang tidak menentu.

Experiential learning merupakan pendekatan pembelajaran yang menempatkan pengalaman langsung sebagai sumber utama pembelajaran (Silberman, 2007). Pendekatan ini tidak hanya melibatkan aktivitas praktis, tetapi juga proses refleksi yang mendalam untuk mengubah pengalaman menjadi pengetahuan yang bermakna. Model pembelajaran experiential yang paling berpengaruh adalah siklus empat tahap yang dikembangkan oleh Kolb (1984), yaitu *concrete experience* (pengalaman langsung), *reflective observation* (pengamatan reflektif), *abstract conceptualization* (konseptualisasi abstrak), dan *active experimentation* (eksperimentasi aktif). Efektivitas *experiential learning* dalam mengembangkan kompetensi profesional telah dibuktikan oleh Kong (2021) yang menemukan bahwa pendekatan ini membuat individu lebih bertanggung jawab atas proses belajarnya, sehingga menciptakan keterkaitan yang kuat antara keterlibatan, praktik, dan realitas kerja.

Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) mengadopsi prinsip *experiential learning* dengan pengalaman nyata, refleksi terstruktur, konseptualisasi, dan eksperimen aktif. Antusiasme mahasiswa terhadap program ini tampak dari partisipasi lebih dari 128 ribu peserta dari berbagai daerah hingga tahun 2023 (Pijar, 2023). Laporan Kemendikbudristek (2023) menyebutkan bahwa 98% mitra industri merasakan manfaat sosial-ekonomi, bahkan sebagian menggantikan program management trainee mereka dengan MSIB, yang mengindikasikan tingginya kepercayaan terhadap efektivitas *experiential learning* dalam mempersiapkan SDM unggul.

Occupational self-efficacy (OSE) didefinisikan secara spesifik sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas dalam konteks pekerjaan (Rigotti dkk., 2008). Konsep OSE telah mengalami perkembangan signifikan sebagai respons terhadap kompleksitas dunia kerja modern. Penelitian dari Hussain dkk. (2024) menunjukkan hubungan signifikan antara OSE dengan job performance pada karyawan. Temuan penelitian Volmer dkk. (2023) dan meta-analisis dari Stajkovic dan Luthans (1998) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang

positif secara langsung memperkuat OSE, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan adaptabilitas karier dan performa kerja.

Lebih lanjut, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent dkk. (1994) memberikan kerangka teoritis yang mendalam dalam memahami hubungan antara *experiential learning*, *occupational self-efficacy*, dan *career adaptability*. SCCT merupakan pengembangan dari teori *self-efficacy* oleh Bandura yang menempatkan keyakinan diri sebagai dasar dalam proses pengembangan karier. Menurut SCCT, *experiential learning* meningkatkan OSE, dan OSE inilah yang kemudian bertindak sebagai mediator utama dalam meningkatkan *career adaptability* mahasiswa.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang mengadopsi model mediasi. Desain *cross-sectional* dipilih untuk mengukur hubungan antara persepsi *experiential learning*, *occupational self-efficacy*, dan *career adaptability* pada satu titik waktu tertentu. Pemilihan desain korelasional dengan model mediasi didasarkan pada tujuan penelitian untuk menguji hubungan antar variabel dan mengidentifikasi peran mediasi *occupational self-efficacy* dalam hubungan antara *experiential learning* dan *career adaptability*, sesuai dengan kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menekankan pentingnya keyakinan diri sebagai mekanisme psikologis dalam pengembangan karier.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) mahasiswa program Diploma atau Sarjana yang masih aktif, (2) sedang atau pernah mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) pada batch 4 sampai 7, (3) telah menyelesaikan program MSIB dengan durasi minimal 3 bulan, dan (4) berasal dari perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

Untuk menguji hipotesis penelitian, penelitian ini merekrut 81 partisipan (54,32% perempuan) yang merupakan mahasiswa peserta program MSIB. Mayoritas partisipan merupakan mahasiswa tingkat Sarjana (93,83%) dari Perguruan Tinggi Negeri (87,65%). Distribusi berdasarkan tahun studi menunjukkan 59,26% berasal dari angkatan 2021, 25,93% dari angkatan 2022, dan 14,81% dari angkatan 2023. Durasi partisipasi dalam program MSIB bervariasi, dengan 40,74% mengikuti program selama 4 bulan, 32,10% lebih dari 4 bulan, dan 27,16% kurang dari 4 bulan.

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan peneliti. Justifikasi ukuran sampel dilakukan melalui analisis *power* menggunakan perangkat G*Power dengan pengaturan statistical test berupa *linear multiple regression. Fixed model, R² increase*, serta *effect size f²* sebesar 0,1. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 100 partisipan dengan nilai α error prob sebesar 0,05 dan Power ($1-\beta$ error prob) sebesar 0,8.

Meskipun target awal tidak tercapai sepenuhnya, analisis *post hoc power* menunjukkan bahwa sampel akhir sebanyak 81 partisipan masih mencukupi untuk mendeteksi *effect size* menengah dengan power statistik yang dapat diterima.

Pengukuran

Instrumen penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu *Experiential Learning Survey* (ELS), *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia, serta *Occupational Self-Efficacy Scale Short Form* (OSS-SF). ELS dikembangkan oleh Clem dkk. (2014) dan terdiri dari 28 item yang mengukur empat dimensi *experiential learning*, yakni *authenticity* (keaslian), *active learning* (pembelajaran aktif), *relevance* (relevansi), dan *utility* (kegunaan), dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Skor total ELS diperoleh dengan menjumlahkan seluruh item, dimana skor yang lebih tinggi

menunjukkan persepsi yang lebih positif terhadap *experiential learning*. Hasil analisis reliabilitas Cronbach's alpha adalah 0,942, menunjukkan reliabilitas sangat baik.

Skala *Career adaptability* diukur dengan CAAS versi Indonesia yang diadaptasi oleh Sulistiani dan Handoyo (2018). Skala ini memiliki 24 item yang mengukur empat dimensi *career adaptability*, yaitu *concern* (kepedulian), *control* (kontrol), *curiosity* (rasa ingin tahu), dan *confidence* (keyakinan diri) melalui skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak mampu, 5 = sangat mampu). Skor total CAAS diperoleh dari penjumlahan seluruh item, dengan nilai lebih tinggi mencerminkan *career adaptability* yang lebih baik. Reliabilitasnya terukur melalui Cronbach's alpha sebesar 0,893.

Skala *Occupational self-efficacy* diukur menggunakan OSS-SF yang dikembangkan oleh Rigotti dkk. (2008). Skala ini terdiri dari 6 item dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya menjalankan tugas pekerjaan. OSS-SF telah melalui proses adaptasi dan validasi konten. Skor total diperoleh dari jumlah item, dengan nilai lebih tinggi menunjukkan tingkat *occupational self-efficacy* yang lebih baik. Reliabilitas Cronbach's alpha OSS-SF adalah 0,764, yang dapat diterima.

Reliabilitas ketiga instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan terbukti memadai seperti pada penjelasan di atas. Validitas konten alat ukur telah diuji melalui prosedur adaptasi dan validasi oleh beberapa ahli, termasuk *forward* dan *back translation* khusus pada skala ELS dan OSS-SF, serta validasi sebelumnya pada skala CAAS versi Indonesia.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29 dengan ekstensi PROCESS Macro untuk analisis mediasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik demografis partisipan dan distribusi skor pada setiap variabel. Untuk menguji hipotesis mediasi, peneliti menggunakan PROCESS Hayes Macro Model 4 dengan teknik bootstrap sebanyak 5000 iterasi dan interval kepercayaan 95%. Model ini memungkinkan pengujian efek langsung, efek tidak langsung (mediasi), dan total efek secara simultan. Analisis korelasi *Pearson* digunakan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antar variabel utama, sementara korelasi *Spearman's rho* digunakan untuk menguji hubungan dengan variabel demografis. Signifikansi statistik ditetapkan pada $\alpha = .05$ untuk seluruh analisis.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jumlah partisipan penelitian ini adalah 81 individu tanpa adanya data yang hilang. Variabel *experiential learning* (X) memiliki rata-rata skor sebesar 98,02 dengan standar deviasi 15,94, serta nilai minimum 64 dan maksimum 126. Disamping itu, variabel *career adaptability* (Y) menunjukkan rata-rata skor 85,67 dengan standar deviasi 11,17, serta nilai minimum 65 dan maksimum 110. Sementara itu, variabel *occupational self-efficacy* (Z) menunjukkan rata-rata skor 20,69 dengan standar deviasi 3,70, serta nilai minimum 12 dan maksimum 27. Hasil ini menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan pada ketiga variabel, yang memberikan informasi awal tentang distribusi skor partisipan.

Mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 44 orang (54,32%), sementara partisipan laki-laki berjumlah 37 orang (45,68%). Dari sisi jenjang pendidikan, sebagian besar responden merupakan mahasiswa S1 dengan jumlah 76 orang (93,83%), disusul oleh mahasiswa D3 sebanyak 4 orang (4,94%) dan D4 sebanyak 1 orang (1,23%). Jika dilihat dari asal perguruan tinggi, partisipan dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) merupakan kelompok terbanyak, yaitu 71 orang (87,65%), sedangkan dari Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sebanyak 10 orang (12,35%). Dari segi tahun studi, sebagian besar responden berasal dari angkatan 2021 dengan jumlah 48 orang

(59,26%), diikuti angkatan 2022 sebanyak 21 orang (25,93%) dan angkatan 2023 sebanyak 12 orang (14,81%).

Terkait durasi mengikuti program MSIB, responden yang mengikuti program selama 4 bulan merupakan kelompok terbanyak dengan 33 orang (40,74%), disusul oleh kelompok dengan durasi lebih dari 4 bulan sebanyak 26 orang (32,10%), dan kurang dari 4 bulan sebanyak 22 orang (27,16%).

Analisis Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi, data dalam penelitian ini memenuhi sebagian besar kriteria yang diperlukan untuk dianalisis menggunakan regresi linear, dengan pendekatan bootstrap digunakan untuk mengatasi pelanggaran pada beberapa asumsi. Deteksi outlier dilakukan menggunakan *Cook's Distance*, dengan nilai rata-rata sebesar 0,011, jauh di bawah ambang batas 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat outlier yang memengaruhi model regresi secara signifikan.

Uji normalitas residual dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *P-P Plot*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0,200$, mengindikasikan bahwa residual terdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh *P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik residual terletak sangat dekat dengan garis diagonal.

Selanjutnya, uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* menunjukkan hubungan linear yang signifikan antar variabel dengan nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$ untuk semua hubungan variabel. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel prediktor bebas dari kolinearitas, dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,713 dan VIF sebesar 1,402 untuk kedua variabel independen, berada dalam rentang yang disyaratkan ($VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,1$). Uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* menghasilkan nilai DW sebesar 1,849 yang berada pada rentang $DU < DW < 4-DU$, menandakan tidak terdapat autokorelasi antar residual.

Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara semua variabel penelitian. *Experiential learning* (X) dan *occupational self-efficacy* (Z) menunjukkan korelasi positif signifikan dengan nilai $r = 0,535$ dan $p < 0,01$. Hubungan antara *experiential learning* (X) dan *career adaptability* (Y) juga menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r = 0,685$ dan $p < 0,01$. Sementara itu, hubungan antara *occupational self-efficacy* (Z) dan *career adaptability* (Y) menunjukkan korelasi positif signifikan dengan nilai $r = 0,659$ dan $p < 0,01$.

Hasil uji korelasi Spearman's rho terhadap variabel demografis menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel demografi yang memiliki hubungan signifikan dengan *career adaptability*. Seluruh nilai p-value untuk variabel demografi yang diuji, yaitu jenis kelamin ($p = 0,091$), jenjang pendidikan ($p = 0,190$), perguruan tinggi ($p = 0,392$), tahun studi ($p = 0,757$), dan durasi mengikuti MSIB ($p = 0,947$), semuanya berada di atas batas signifikansi 0,05.

Analisis Mediasi

Berdasarkan hasil analisis mediasi menggunakan PROCESS Hayes Macro Model 4 dengan bootstrap sebanyak 5000 kali, diperoleh model dengan nilai R^2 sebesar 0,4797. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel *experiential learning* dan *occupational self-efficacy* mampu menjelaskan sekitar 47,97% variasi dalam *career adaptability*, sedangkan sisanya sebesar 52,03% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *experiential learning* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *occupational self-efficacy* dengan koefisien jalur $\beta = 0,1243$ ($t = 5,6327$, $p < 0,001$, LLCI = 0,0804, ULCI = 0,1683). *Experiential learning* juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *career adaptability* dengan koefisien $\beta = 0,3258$ ($t = 5,4103$, $p < 0,001$, LLCI = 0,2059, ULCI = 0,4457). Sementara itu, *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability* dengan koefisien $\beta = 1,2374$ ($t = 4,7731$, $p < 0,001$, LLCI = 0,7213, ULCI = 1,7536).

Analisis jalur indirect effect mengungkapkan bahwa terdapat efek mediasi yang signifikan dari *experiential learning* terhadap *career adaptability* melalui *occupational self-efficacy* dengan nilai koefisien $\beta = 0,1539$ (SE = 0,0446, LLCI = 0,0797, ULCI = 0,2541). Interval kepercayaan 95% yang seluruhnya positif dan tidak mencakup angka nol memberikan bukti kuat bahwa efek mediasi ini signifikan secara statistik. Total effect dari *experiential learning* terhadap *career adaptability* adalah $\beta = 0,4797$ ($t = 8,3490$, $p < 0,001$, LLCI = 0,3653, ULCI = 0,5940).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini menunjukkan pola mediasi parsial (partial mediation), di mana *experiential learning* mempengaruhi *career adaptability* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *occupational self-efficacy*. *Occupational self-efficacy* memediasi 32,1% dari total pengaruh *experiential learning* terhadap *career adaptability*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis mediasi, ditemukan bahwa *experiential learning* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa peserta program MSIB. Temuan ini sejalan dengan kerangka teoritis *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent dkk. (1994), yang menekankan pentingnya pengalaman belajar dalam membentuk kemampuan adaptasi karier individu. Dalam konteks program MSIB, mahasiswa yang memiliki persepsi positif terhadap aktivitas *experiential learning* cenderung mengembangkan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dan tantangan karier.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Banker dan Borchardt (2025) serta Tonis dan Wicaksono (2022), yang menunjukkan bahwa persepsi positif mahasiswa terhadap *experiential learning* memiliki hubungan erat dengan peningkatan kesiapan karier. Mahasiswa yang mempersepsikan *experiential learning* sebagai pengalaman yang bermanfaat, relevan, dan melibatkan secara aktif, cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dan memiliki kesiapan karier yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Eckhardt (2024), yang menemukan bahwa mahasiswa dengan persepsi positif terhadap *experiential learning* lebih mampu mengintegrasikan teori dengan praktik secara efektif.

Temuan penting lainnya dari penelitian ini adalah peran *occupational self-efficacy* sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *experiential learning* dan *career adaptability*. Hasil ini konsisten dengan kerangka SCCT yang menekankan bahwa *self-efficacy* merupakan mekanisme psikologis kunci yang menghubungkan pengalaman belajar dengan hasil karier. Sebagaimana dijelaskan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* berfungsi sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola tugas dan tantangan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, *occupational self-efficacy* berperan sebagai jembatan psikologis yang mengubah pengalaman belajar menjadi kemampuan adaptasi karier yang konkret.

Besarnya efek mediasi (32,1%) menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* memainkan peran substansial dalam mekanisme pengaruh *experiential learning* terhadap *career adaptability*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Volmer dkk. (2023) dan meta-analisis dari Stajkovic dan Luthans (1998) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang positif secara langsung memperkuat OSE, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan adaptabilitas karier dan performa kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa program MSIB tidak hanya memberikan pengalaman praktis, tetapi juga membangun keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Aspek mediasi parsial yang ditemukan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih nuansir tentang mekanisme pengaruh *experiential learning*. Di satu sisi, *experiential learning* memiliki efek langsung terhadap *career adaptability* melalui pengalaman praktis yang mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Di sisi lain, *experiential learning* juga bekerja melalui jalur tidak langsung dengan memperkuat *occupational self-efficacy* terlebih dahulu, yang kemudian meningkatkan *career adaptability*. Pola dual pathway ini menunjukkan kompleksitas proses pembelajaran berbasis pengalaman dan pentingnya mempertimbangkan faktor psikologis dalam desain program pengembangan karier.

Temuan ini juga memberikan dukungan empiris terhadap empat dimensi *experiential learning* yang diusulkan oleh Clem dkk. (2014), yaitu *authenticity*, *active learning*, *relevance*, dan *utility*. Dalam konteks program MSIB, keempat dimensi ini tampaknya berperan dalam membangun baik pengalaman belajar yang bermakna maupun keyakinan diri okupasional. *Authenticity* (keaslian) dari pengalaman magang memberikan mahasiswa paparan terhadap kompleksitas dunia kerja nyata, sementara *active learning* mendorong keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran. *Relevance* memastikan bahwa pengalaman tersebut terkait dengan konteks akademik dan profesional mahasiswa, sedangkan *utility* membantu mahasiswa melihat manfaat jangka panjang dari pengalaman tersebut.

Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan, perlu dicatat bahwa variabel yang diteliti hanya mampu menjelaskan 47,97% variasi dalam *career adaptability*. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *career adaptability* mahasiswa. Penelitian sebelumnya oleh Rahmani dkk. (2024) mengidentifikasi bahwa *psychological capital* dan *employability skills* juga berperan dalam membentuk *career adaptability*. Selain itu, faktor-faktor seperti dukungan sosial, karakteristik kepribadian, dan konteks organisasional program MSIB kemungkinan juga berkontribusi terhadap pengembangan *career adaptability*.

Dari perspektif praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi penyelenggara program MSIB dan program sejenis. Untuk memaksimalkan dampak *experiential learning* terhadap *career adaptability*, program tidak hanya perlu fokus pada penyediaan pengalaman praktis yang berkualitas, tetapi juga pada penguatan *occupational self-efficacy* peserta. Hal ini dapat dicapai melalui pemberian tugas-tugas yang menantang namun dapat dicapai, sistem mentoring yang efektif, umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung.

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *occupational self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi *experiential learning* dan *career adaptability* pada mahasiswa peserta program MSIB. Berdasarkan hasil analisis data dari 81 partisipan, dapat disimpulkan bahwa persepsi *experiential learning* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *occupational self-efficacy* sebagai mediator parsial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *experiential learning* berpengaruh signifikan terhadap *occupational self-efficacy* ($\beta = 0,1243$, $p < 0,001$), yang kemudian berpengaruh terhadap *career adaptability* ($\beta = 1,2374$, $p < 0,001$). Efek mediasi parsial terbukti signifikan dengan *occupational self-efficacy* memediasi 32,1% dari total pengaruh *experiential learning* terhadap *career adaptability*. Total efek *experiential learning* terhadap *career adaptability* adalah sebesar $\beta = 0,4797$ ($p < 0,001$), dengan kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan 47,97% variasi dalam *career adaptability*.

Temuan ini memperkuat kerangka *Social Cognitive Career Theory* dan memberikan bukti empiris bahwa pengalaman belajar berbasis praktik tidak hanya secara langsung meningkatkan kemampuan adaptasi karier, tetapi juga melalui penguatan keyakinan diri dalam konteks pekerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek psikologis dalam desain program pengembangan karier mahasiswa.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian ini menggunakan *desain cross-sectional* yang hanya mengukur variabel pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menyimpulkan hubungan kausal secara definitif dan tidak dapat mengukur perubahan variabel seiring waktu. Desain ini juga tidak dapat menangkap dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.

Kedua, sampel penelitian terbatas pada mahasiswa peserta program MSIB di Indonesia. Jumlah akhir sampel (81 partisipan) tidak memenuhi asumsi awal power analysis yang menetapkan target

minimal 100 partisipan. Hal ini dapat memengaruhi kekuatan statistik dan generalisasi temuan penelitian.

Ketiga, pengukuran variabel bergantung sepenuhnya pada *self-report* dari responden, yang berpotensi menimbulkan bias seperti *social desirability bias* dan *common method bias*. Meskipun telah dilakukan uji *Harman's Single Factor Test* yang menunjukkan tidak ada masalah *common method bias* yang signifikan (27,64% varians), risiko bias respons tetap ada.

Keempat, penelitian ini spesifik dalam konteks program MSIB di Indonesia yang memiliki karakteristik unik dalam hal struktur, durasi, dan jenis kegiatan. Hal ini membatasi generalisasi temuan ke program pengembangan karier lainnya atau konteks budaya yang berbeda

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel seiring waktu dan dapat menyimpulkan hubungan kausal secara lebih definitif. Penelitian lanjutan juga sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, mencakup berbagai program pengembangan karier dan konteks budaya yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi temuan.

Peneliti juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediator dan moderator tambahan seperti dukungan sosial, karakteristik kepribadian, psychological capital, dan faktor situasional yang dapat memengaruhi hubungan antara *experiential learning* dan *career adaptability*. Penggunaan metode mixed-methods dengan kombinasi survei dan wawancara mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang mekanisme yang mendasari hubungan antar variabel.

Untuk penyelenggara program MSIB, disarankan untuk mempertahankan dan mengoptimalkan aspek *experiential learning* dalam setiap kegiatan program, dengan fokus khusus pada penguatan *occupational self-efficacy* peserta. Hal ini dapat dicapai melalui pemberian tugas-tugas yang menantang namun dapat dicapai, sistem mentoring yang efektif, umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan keyakinan diri peserta.

Selain itu, penyelenggara disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program dalam mengembangkan *career adaptability* peserta, dengan memperhatikan aspek-aspek *experiential learning* seperti authenticity, active learning, relevance, dan utility. Program juga sebaiknya mengintegrasikan modul-modul yang secara khusus dirancang untuk memperkuat *occupational self-efficacy*, seperti pelatihan keterampilan interpersonal, workshop pengembangan karier, dan sesi refleksi terstruktur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi pengembangan program MSIB dan ilmu psikologi di Indonesia.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Shafa Hajar Tusa'diyah Makkiya dan Rosatyani Puspita Adiati 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

- Bandura, A. (1997). Editorial. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 8–10. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.1.8>
- Clem, J. M., Mennicke, A. M., & Beasley, C. (2014). Development and validation of the experiential learning survey. *Journal of Social Work Education*, 50(3), 490–506. <https://doi.org/10.1080/10437797.2014.917900>
- Fuadiy, M. R., Ferisalma, M., Fauz, A., Tinggi, S., Islam, A., & Tulungagung, M. (2024). *IMPLIKASI PEMBELAJARAN BERBASIS PROYEK DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA: STUDI KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL ISLAH TIUDAN KABUPATEN TULUNGAGUNG*.
- Hussain, M., Afzal, H., Naseer, S., & Mobeen, R. (2024). *Examining the Relationship of Occupational Self-Efficacy, Job Stress, and Job Performance among University Teachers of Quetta*. 21(S8), 1144–1158. www.migrationletters.com
- 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>
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development. Dalam *Journal of Business Ethics* (Vol. 1).
- Kong, Y. (2021). The Role of Experiential Learning on Students' Motivation and Classroom Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.771272>
- Lee, S., Schmidt-Klau, D., & Verick, S. (2020). The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(S1), 11–15. <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00249-y>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Pijar, M. (2023). Masuki angkatan ke-6, Program Magang Merdeka tingkatkan keterampilan mahasiswa. *Media Pijar*. <https://mediapijar.com/2023/12/masuki-angkatan-ke-6-program-magang-merdeka-tingkatkan-keterampilan-mahasiswa/>
- 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., & 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>
- Silberman, M. (2007). *THE HANDBOOK OF EXPERIENTIAL LEARNING* edited by Mel Silberman.
- Springboard. (2024). *Workforce Skills Gap Trends 2024: Survey Report*. <https://www.springboard.com/blog/business/skills-gap-trends-2024/>
- 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>
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). *Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review*. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Tim Microcredential. (2021). *Panduan Pendaftaran Magang Studi Independen Bersertifikat untuk Mahasiswa*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

<https://repositori.kemdikbud.go.id/23014/1/Panduan-Pendaftaran-Magang-Studi-Independen-Bersertifikat.pdf>

Volmer, J., Spurk, D., Orth, M., & Göritz, A. S. (2023). Reciprocal Effects of Career Adaptability and Occupational Self-Efficacy: A Three-Wave Longitudinal Study with Varying Time Lags. *Journal of Career Assessment*, 31(4), 665–685. <https://doi.org/10.1177/10690727221140050>

World Economy Forum. (2025). *Future of Jobs Report*. www.weforum.org