

## **Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar**

### *Self-Efficacy as A Predictor of Career Adaptability among Final-Year Students in Makassar*

Muh. Ibing Purnama\*, Patmawaty Taibe, Arie Gunawan Hazairin Zubair  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa  
Email: muhammadibingpurnama@gmail.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap 410 responden mahasiswa tingkat akhir semester 7 sampai dengan 14. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu skala adaptabilitas karir *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) berdasarkan teori Savickas & Profeli (2012) dan skala efikasi diri (*General self efficacy*) yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) berdasarkan teori bandura (1997). Analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 25*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p=0.000$ ;  $p < 0.05$ ) dengan demikian efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan kontribusi sebesar 45% dan arah pengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, begitu pula sebaliknya.

**Kata Kunci:** Adaptabilitas Karir, Efikasi Diri, Mahasiswa Tingkat Akhir.

#### **Abstract**

*This research aims to find out whether self-efficacy can be a predictor of career adaptability of final-year students in the city of Makassar. This research was conducted on 410 final-year student respondents from semesters 7 to 14. The data collection instruments used were the career adaptability scale (CAAS) based on the theory of Savickas & Profeli (2012) and the self-efficacy scale (General self-efficacy) which was developed by Schwarzer and Jerusalem (1995) based on Bandura's theory (1997). Data analysis used simple regression with the help of the IBM SPSS 25 application. The results of the analysis showed a significance value of 0.000 ( $p=0.000$ ;  $p < 0.05$ ) thus self-efficacy can be a predictor of career adaptability of final year students in the city of Makassar with a contribution of 45% and direction of positive influence. This means that the higher the level of self-efficacy, the higher the career adaptability of final-year students in the city of Makassar, and vice versa.*

**Keywords:** Career Adaptability, Self-Efficacy, Final-Year Students.

#### **PENDAHULUAN**

Dalam laporannya World Economic Forum (WEF) mengungkapkan pada tahun 2025, 85 juta pekerjaan diperkirakan akan tergeser oleh pembagian kerja antara manusia dan mesin, sementara 97 juta pekerjaan baru akan muncul yang lebih disesuaikan dengan pembagian kerja baru antara manusia, mesin dan algoritma (WEF, 2020). Hasil riset McKinsey diperkirakan pada tahun 2030, 23 juta lapangan pekerjaan akan diambil alih oleh otomatisasi, 27 hingga 46 juta lapangan kerja baru akan muncul dan 10 juta diantaranya merupakan pekerjaan baru yang belum ada sebelumnya (McKinsey, 2019). Perubahan-perubahan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi SDM di Indonesia tidak terkecuali mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan berkarir atau mengisi lapangan pekerjaan. Akan tetapi bagi mahasiswa tingkat akhir transisi dari universitas ke dunia kerja memiliki tantangan tersendiri.

Terdapat perbedaan budaya, perbedaan lingkungan dan perbedaan tuntutan tugas yang mengharuskan lulusan baru untuk beradaptasi terhadap dunia kerja (Wendlandt & Rochlen, 2008). Sehingga dengan demikian mahasiswa tingkat akhir perlu untuk mempersiapkan diri terutama kemampuan dalam beradaptasi terhadap kondisi serta tuntutan kerja.

Savickas dan Porfeli (2012) mengungkapkan kemampuan yang dimiliki individu untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karir dikenal sebagai adaptabilitas karir (*career adaptability*). Penelitian Koen dkk (2012) menunjukkan bahwa lulusan dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik akan lebih mampu menemukan peluang kerja yang lebih baik, berhasil beralih ke pekerjaan serta mampu mendapatkan pekerjaan berkualitas. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir salah satunya yaitu efikasi diri. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal.

Dinamika hubungan efikasi diri dengan adaptabilitas karir ditunjukkan dengan beberapa penelitian yaitu Artahayest (2021) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir; Karacan-Ozdemir & Guneri (2017) menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi diri dan adaptabilitas karir; Hartono dan Gunawan (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir; Pango dan Wibowo (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *academic self-efficacy* dengan adaptabilitas karir. Isnain dan Nurwidawati (2018) mengungkapkan kecenderungan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah adalah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat.

### **Adaptabilitas Karir**

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang ada dan suatu peran untuk berpartisipasi pada lingkup kerja serta kesiapan dalam mengantisipasi perubahan tak terduga pada pekerjaan maupun situasi kerja. Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) adaptabilitas diartikan sebagai kualitas yang dimiliki individu untuk mampu melakukan perubahan tanpa kesulitan atau dengan kata lain mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi yang baru. Ferreira (dalam Tladinyane dan Merwe, 2016) mengungkapkan adaptabilitas karir sebagai sumber daya adaptif yang memungkinkan individu untuk mengatasi trauma terkait karir serta transisi di masa-masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

Rossier dkk (2012) mengungkapkan adaptabilitas karir dapat juga diartikan sebagai respon kesiapan individu dan sumber daya koping, yang digunakan oleh individu untuk merencanakan, mengeksplorasi dan menginformasikan keputusan mengenai kemungkinan masa depan karir mereka. Caprara dkk (dalam Rahma, 2011) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu yang tidak datang dengan sendirinya akan tetapi merupakan hasil dari berbagi pengetahuan dan tanggung jawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat serta interaksi dengan orang lain.

### **Efikasi Diri**

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan dari individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal. Bandura (dalam Isnain dan Nurwidawati, 2018) menyatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku individu, individu yang memiliki efikasi diri tinggi maka akan memiliki kepercayaan bahwa ia mampu mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi yang dihadapinya. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung menunjukkan perasaan tidak berdaya dan pasrah terhadap keadaan.

Isnain dan Nurwidawati (2018) mengungkapkan kecenderungan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah adalah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat. Caprara dkk (dalam Rahma, 2011) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu yang tidak datang dengan sendirinya akan tetapi merupakan hasil dari berbagi pengetahuan dan tanggung jawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat serta interaksi dengan orang lain.

## METODE PENELITIAN

### Responden

Penentuan besaran sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus  $n \geq 1/\alpha$  dengan nilai yang digunakan adalah 0,05 dengan demikian jumlah sampel yang digunakan yaitu minimal berjumlah 400 sampel. Adapun jumlah sampel yang dikumpulkan berjumlah 410 responden mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, semester 7 sampai dengan semester 14. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu incidental sampling yang merupakan salah satu dari teknik non-probability sampling.

### Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan skala likert. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel adaptabilitas karir adalah *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) dari Savickas dan Profeli (2012) dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $\alpha = 0.923$ ) dengan total 24 item. Sedangkan pengukuran variabel efikasi diri adalah *General Self Efficacy Scale* (GSES) dari Schwarzer dan Jerusalem (1995) dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $\alpha = 0.872$ ) dengan total 10 item.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Kemudian uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui adanya sebab akibat antara variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Hasil analisis statistik deskriptif berdasarkan kategorisasi skor dari masing-masing variabel menunjukkan hasil sebagai berikut:

*Tabel 1.* Kategorisas skor adaptabilitas karir

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 26$	8	2%
Rendah	$26 > X \leq 30$	167	41%
Sedang	$30 < X \leq 34$	140	34%
Tinggi	$34 < X \leq 38$	53	13%
Sangat Tinggi	$X > 38$	42	10%
		<b>410</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan mahasiswa yang berada pada kategori efikasi diri rendah merupakan yang terbanyak dengan persentase 41% dari total 410 responden.

*Tabel 2.* Kategorisasi skor Efikasi Diri

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 83$	24	6%
Rendah	$83 > X \leq 94$	97	24%
Sedang	$94 < X \leq 105$	175	43%
Tinggi	$105 < X \leq 116$	84	20%
Sangat Tinggi	$X > 116$	30	7%
		<b>410</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan mahasiswa yang berada pada kategori efikasi diri rendah merupakan yang terbanyak dengan persentase 41% dari total 410 responden.

*Tabel 3.* Hasil analisis regresi linear sederhana variabel efikasi diri terhadap adaptabilitas karir

Variabel	R Square*	Kontribusi	F Change	Sig F*	Ket
Efikasi diri Terhadap Adaptabilitas Karir	0.450	45%	334.482	0.000	Signifikan

Hasil di atas menunjukkan R Square sebesar 0.450 dengan demikian kontribusi efikasi diri terhadap adaptabilitas karir sebesar 45%. Nilai F sebesar sebesar 334.482 dengan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut nilai F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $p=0.000$ ;

$p < 0.05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

*Tabel 4.* Hasil konstan dan koefisien regresi

Variabel	Constant*	B**	Nilai t	Sig***	Ket
Efikasi diri Terhadap Adaptabilitas Karir	38.865	1.896	11.614	0.000	Signifikan

Hasil diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 38.865 dan nilai koefisien regresi sebesar 1.896 yang menunjukan nilai positif. Dengan demikian arah pengaruh berkontribusi positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir. Sebaliknya semakin tinggi adaptabilitas karir maka semakin tinggi efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di kota makassar.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan tingkat efikasi diri mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar persentase tertinggi berada pada kategori rendah sebesar 41%. Kategori sedang 34%, kategori tinggi 13%, kategori sangat tinggi 10% dan kategori sangat rendah 2%. Hasil tersebut menunjukkan tingkat efikasi diri yang bervariasi pada mahasiswa akhir di kota Makassar dengan dominasi pada kategori rendah atau dengan kata lain mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki efikasi diri yang rendah. Kebervarian tingkat efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Bandura (dalam Putri dan Fakhruddiana, 2018) menjelaskan efikasi diri individu dapat dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan terdahulu (*enactive mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*) dan persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Pada variabel adaptabilitas karir menunjukkan persentase tertinggi berada pada kategori sedang sebesar 43%. Kategori rendah 24%, kategori tinggi 20%, kategori sangat tinggi 7% dan kategori sangat rendah 6%. Hasil tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang bervariasi pada mahasiswa akhir di kota Makassar dengan dominasi pada kategori sedang atau dengan kata lain mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Kebervarian tingkat adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Febrianingrum & Wibowo (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif signifikan yang sangat kuat antara hardiness dengan adaptabilitas karir; Ulfah dan Akmal (2019) menunjukan bahwa terdapat peran kepribadian *proaktif* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir; Giffari dan Suhariadi (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *social support* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Efikasi diri* dapat menjadi prediktor adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan kontribusi variabel efikasi diri terhadap variabel adaptabilitas karir sebesar 45%. Artinya terdapat 55% kontribusi variabel lain diluar penelitian yang dilakukan yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efikasi diri secara positif mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Artinya, semakin tinggi *efikasi diri* maka semakin tinggi *adaptabilitas karir* mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian antara lain, Artahayest (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir; Karacan-Ozdemir & Guneri (2017) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi diri dan adaptabilitas karir; Hartono & Gunawan (2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir; Pango dan Wibowo (2020) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *academic self efficacy* dengan adaptabilitas karir.

Efikasi diri yang tinggi dapat dilihat berdasarkan aspek efikasi diri yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*) yaitu berkaitan pada kekuatan serta keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya dan generalitas (*generality*) yaitu berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku yang di mana individu memiliki perasaan yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) menjelaskan bahwa kepercayaan diri dalam adaptabilitas karir menunjukkan perasaan efikasi diri yaitu kemampuan

individu untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan dengan tepat pilihan pendidikan dan kejuruan.

Wanberg dkk (2010) mengungkapkan ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemungkinan menyerah yang sangat kecil, bahkan akan berupaya meningkatkan kembali daya dan usahanya dalam meraih sesuatu. Isnain dan Nurwidawati (2018) mengungkapkan bahwa individu dengan kecenderungan efikasi diri yang rendah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan nilai kontribusi sebesar 45% dan arah pengaruh positif, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi adaptabilitas karir maka akan semakin tinggi pula efikasi diri mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Artahayest, N. Y. (2021). Self-Efficacy With Career Adabtability For Final Students The SWCU Psychology Faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2).177-185
- Automation and the future of work in Indonesia (2019, 25 September) *McKinsey* [on-line] di akses pada tanggal 12 Mei 2022 dari Automation and the future of work in Indonesia (mckinsey.com)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness Dan Adaptabilitas Karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103-110.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan job search self-efficacy dengan career adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78-90.
- Isnain, M., & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMKN 1 Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-7.
- Karacan–Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67), 183-198.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2012). *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (ed. 2). New Jersey: John Willey & Sons.
- Pango, W. M., & Wibowo, D. H. (2020). Relationship Of Academic Self Effication With Career Adaptability In Asrama School Students. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(2), 104-111.
- Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2018). Self-efficacy guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1-8.
- Rahma, A. N. (2011). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(2), 231-246.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- 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.
- The Future of Jobs Report 2020 (2020, 10 Oktober) *World Economic Forum* [on-line] di akses pada tanggal 14 Mei 2022 dari <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-9.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45-54.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Hooft, E. A. J. V. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and selfregulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 55(4), 788-807.

Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development, 35*(2), 151-165.