

Self-Efficacy With Career Adaptability For Final Students The SWCU Psychology Faculty

Self-Efficacy Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UKSW

Nomina Yusha A^{1*)}

¹Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: 802016064@student.uksw.edu

Received April 24, 2021;
Revised Month DD, 20YY;
Accepted September 14, 2021;
Published Online September 14,
2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: *This study aims to determine the relationship between self-efficacy and career adaptability. Participants were 65 students from the SWCU Psychology faculty at the end of the year. Collecting data using a self-efficacy scale which consists of 10 items and a career adaptability scale consisting of 24 items, both of which have met the requirements of good reliability. Data analysis used Pearson's product moment correlation technique. The results of this study indicate a correlation coefficient of 0.470 with a significance value of 0.002 ($p < 0.05$), which means that there is a significant positive relationship between self-efficacy and career addiction for SWCU psychology faculty final year students. Through this research, it is hoped that it can help the faculty in an effort to increase self-efficacy, one of which is by maintaining and increasing career adaptability.*

Keywords: *College student; Self Efficacy; Career Adaptability.*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

How to Cite: Nomina Yusha A. 2021.. *JI Self-Efficacy Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UKSW* BK Undiksha, V.12 (02): pp. 176-185, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34018

Pendahuluan

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya, penetapan tujuantujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumber daya yang dimiliki khususnya sumber daya manusia. Menurut Dobre (dalam Josephine & Harjanti, 2017), untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaingnya, dan keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja

perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional. Adaptabilitas karir berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai Savickas & Porfeli (dalam Sa'diyah, 2019). Maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus dikembangkan dan dimanfaatkan perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Karir sendiri adalah jabatan atau pekerjaan yang pernah ditangani atau diduduki selama masa kerja seseorang, Abdullah (2017). Untuk itu perusahaan tidak hanya memikirkan sejauh mana keuntungan yang dapat diperoleh dengan memanfaatkan karyawannya tetapi juga bagaimana perusahaan dapat menjamin pengembangan karir setiap karyawannya.

Fakultas Psikologi UKSW mempunyai visi untuk meningkatkan kualitas hidup seutuhnya, untuk itu mahasiswa Fakultas Psikologi perlu memiliki perencanaan karir yang baik agar memiliki kualitas hidup yang diharapkan. Pentingnya seorang mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja untuk mempersiapkan karirnya jika dikaitkan dengan konstruk psikologi sesuai dengan adaptabilitas karir yang diperkenalkan oleh Savickas (dalam Hotimah, 2019). Hal tersebut mengindikasikan pentingnya adaptabilitas karir bagi mahasiswa tingkat akhir, dan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa Fakultas Psikologi UKSW yang berjumlah lima orang yang dilakukan pada hari Kamis 5 Maret 2020 di lingkungan fakultas Psikologi UKSW ditemukan bahwa dalam hal kepedulian karir terdapat mahasiswa yang tidak peduli dengan masa depan karirnya, hal ini dikarenakan mahasiswa tersebut tidak memiliki perencanaan karir yang matang untuk kedepannya. Kemudian dalam hal pengendalian karir ditemukan bahwa mahasiswa tidak mampu bertanggung jawab atas pilihan karirnya, hal itu karena mahasiswa tersebut masih kebingungan dan menunda-nunda atas pilihan karirnya, ia mengatakan tidak tahu nanti akan bekerja dimana dan bagaimana sistematis dalam bekerja. Kemudian dalam hal keyakinan karir ditemukan bahwa mahasiswa kurang berusaha keras dan tekun dalam mencapai karir yang di pilih dan diyakininya, ia mengatakan bahwa dirinya belum berusaha keras dan maksimal dalam belajar mengenai penjurusan yang akan menjadi pilihan karirnya kelak. Selain itu dalam hal keingintahuan karir ditemukan bahwa mahasiswa tersebut selalu mencari tahu hal-hal seputar karir yang akan dipilihnya. Ia mengatakan bahwa ia sering mencari tahu dan bertanya mengenai karir yang dipilihnya kepada orang-orang yang berpengalaman. Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah mengenai adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi UKSW.

Dengan adanya fenomena seperti itu maka sangat dibutuhkan bagi mahasiswa terutama mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus dalam memiliki career adaptability, namun dewasa ini banyak mahasiswa yang kurang memikirkan atau merencanakan bagaimana arah karir atau pekerjaan mereka kedepannya atau kurangnya career adaptability pada diri. Dalam penelitian Sulastiana (Nabilah, 2019) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Padjajaran, sebagian besar calon sarjananya lemah dalam perencanaan karir dipresentasikan sebanyak 52,8% dan hanya sisanya 47,2% yang memiliki taraf kematangan karir. Yang artinya, sebagian besar dari mahasiswa tingkat akhirnya belum siap dalam menentukan arah karirnya seperti memiliki wawasan atau informasi terkait dunia kerja, membuat perencanaan, melakukan eksplorasi karir, dan mengambil keputusan terkait dunia kerja. Adaptabilitas karir sendiri adalah suatu kesiapan pada individu untuk dapat menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang mungkin terjadi tanpa terduga karena adanya perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerjanya Savickas (dalam Hardianto dkk, 2018). Kemudian Savickas (dalam Widakdo dkk, 2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa career adaptability dianggap sebagai proses pada diri individu yang dilakukannya dalam membangun ataupun menentukan arah perilaku agar dapat membuat karir yang lebih bermakna. Dengan begitu ketika mahasiswa tingkat akhir memiliki career adaptability yang baik, maka mahasiswa akan memikirkan dengan matang ke depan bagaimana karir atau pekerjaan yang cocok dengan mereka atau dengan bidang jurusan yang sedang ditempuhnya, tidak hanya dipikirkan namun juga mahasiswa mencari-cari tentang lingkungan dan pekerjaan apa saja yang akan mereka lakukan, ketika mahasiswa akan merencanakan masa depan, mereka akan mempersiapkan berbagai hal termasuk juga mempersiapkan mental untuk beradaptasi. Hal ini sesuai dengan teori konstruk karir yang mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi adalah termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan. Perilaku individu yang ditunjukkan pada kemampuan ini terlihat dari cara individu merencanakan tindakan untuk kedepannya, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan atas informasi-informasi dari suatu karir yang telah didapatkannya Savickas (dalam Hardianto, 2018).

Adaptabilitas karir memberikan dampak positif bagi mahasiswa untuk beradaptasi pada karir nya, itu semua dapat dilihat sebagai kemampuan menyesuaikan untuk memungkinkan satu partisipasi, atau dapat berubah menjadi situasi kerja. Keterampilan adaptasi karir membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus-menerus agar dapat dengan lancar merespons atau mengubah situasi kerja (Ebenehi et al, 2016). Penyesuaian diri terhadap lingkungan akademis perkuliahan juga memengaruhi kesehatan mental mahasiswa tingkat akhir. Individu yang mampu beradaptasi yang baik dengan karir mereka memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri agar dapat memenuhi tekanan dunia kerja mereka nantinya (Autin, Douglass, Duffy, Inggris & Allan, 2017). Sebab itu, individu harus terus beradaptasi Sepanjang perjalanan hidup mereka untuk merespons secara efektif terhadap perubahan kebutuhan pribadi dalam peluang lingkungan agar tetap produktif, terarah, dan berhasil untuk masa depan.

Adaptabilitas karir mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu yaitu: Santili (2017) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability adalah hope dan optimism. Rosulin (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara hardiness dengan adaptabilitas karir. Penelitian Karacan et al (2017) menemukan bahwa perceived social support berpengaruh dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu Othman et al (2018) menemukan bahwa resilience, optimism and hope berpengaruh terhadap terhadap career adaptability. Coetzee & Haryy (dalam fatmawiyati 2019) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah *self efficacy*. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian keyakinan diri tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang diperlukan yang berhubungan dengan situasi yang prospektif. Bandura juga mengatakan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dapat atau tidak dapat melakukan sesuatu bukan pada hal apa yang akan ia lakukan, *Self efficacy* yang tinggi akan menggiring individu untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan, dan *self-efficacy* merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan dan memuaskan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997) mengungkapkan efikasi diri mencakup pada tiga dimensi, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas).

Secara referensial penelitian tentang *self efficacy* dan adaptabilitas karir belum banyak diteliti oleh ahli dan peneliti-peneliti. Selama ini, penelitian mengenai adaptabilitas karir lebih banyak menekankan pada hubungan adaptabilitas karir dan kepuasan akademik (Duffy, Douglas, & Autin, 2015), hubungan adaptabilitas karir dan kepribadian (Buyukgoza-Kavas, 2016), serta hubungan adaptabilitas karir dan *self-esteem* (Hui, Yuen, & Chen, 2018). Namun terdapat beberapa penelitian tentang *self efficacy* dan adaptabilitas karir seperti yang dilakukan oleh Hartono dan Gunawan (2017) dengan judul Hubungan *Job Search Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability* yang melakukan penelitian pada seluruh mahasiswa tingkat akhir dari setiap program studi di Universitas XXX dan mendapatkan hasil positif dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Indianti (2019) dengan judul Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karir terhadap Hubungan antara Masa Depan *Work Self* dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang memiliki hasil yaitu *Work Self* dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berperan untuk mempengaruhi adaptabilitas karir, jika seseorang memiliki *self efficacy* yang baik maka kemampuan adaptability karir akan baik pula. Sebaliknya jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tidak baik maka adaptabilitas karirnya pun tidak baik.

Peneliti tertarik untuk menguji hal yang sama dengan penelitian sebelumnya, namun terdapat perbedaan pada peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Penelitian sebelumnya oleh Nabilah & Indianti (2019) menggunakan skala adaptabilitas karir yang di susun oleh Savickas & Profeli (2012) dan *skala self efficacy* yang di adaptasi dari *Career Decision Self Efficacy Short Form* (CDSESF) dari Betz & Tailor (2006). Dalam penelitian tersebut Teknik sampling yang di gunakan yaitu convenience dengan kriteria 18-25 tahun yang merupakan mahasiswa berstatus aktif di perguruan tinggi. Penelitian tersebut di lakukan di Unifrsitas Indonesia dengan menggunakan kuesioner online. Teknik analisis data dalam penelitian tersebut menggunakan program IBM SPSS Statistik 22, dan mendapatkan hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan adaptabilitas karir

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW? Tujuan penelitian ini yaitu menentukan hubungan antara *self efficacy* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* maka adaptabilitas karir akan semakin baik Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* maka adaptabilitas karir akan semakin buruk.

Metode

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian keyakinan diri tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang diperlukan yang berhubungan dengan situasi yang prospektif. Tetapi, beberapa ahli lainnya juga mengembangkan konsep *self-efficacy* yang menyeluruh yang merujuk pada keyakinan individu secara menyeluruh pada kemampuannya dalam mengatasi berbagai tuntutan atau situasi yang disebut dengan *general self-efficacy* (Sherer et al., 1982; Schwarzer & Jerusalem, 1995). *General self-efficacy* berfokus pada keyakinan yang luas dan stabil pada kemampuan individu untuk dapat menghadapi berbagai situasi menekan secara efektif (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer, 2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *general self-efficacy* yang dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwarzer pada tahun 1979 yang terdiri dari 20 aitem yang kemudian pada 1995 telah di modifikasi menjadi 10 aitem. Scholz et al., (2002) mengemukakan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal pada berbagai sampel di banyak negara dengan nilai Cronbach's alpha yang berkisar antara .75 hingga .91.

Menurut Savickas (1997), adaptabilitas karir merupakan suatu kesiapan seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang ada dan suatu peran untuk berpartisipasi dalam lingkup kerja serta penyesuaian terhadap perubahan yang akan terjadi pada kondisi dan lingkungan pekerjaan. Skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian adalah *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Skala ini merupakan skala yang diturunkan dari aspek-aspek menurut Savickas (1997) yaitu: Kepedulian karir (*career concern*), Pengendalian karir (*career control*), Keingintahuan karir (*career curiosity*), dan Keyakinan karir (*career confidence*). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang terdiri dari 24 aitem pernyataan.

Penelitian ini dilakukan di mahasiswa fakultas psikologi UKSW, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* atau sampel jenuh. *purposive sampling* yang merupakan metode sampling paling sering digunakan, dan metode terbagi menjadi dua kriteria yaitu inklusi dan eksklusif. Metode inklusi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas psikologi UKSW 2016 yang telah melaksanakan pembelajaran lapangan (magang) dan metode eksklusifnya adalah mahasiswa yang belum mendapatkan Gelar sarjana. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 65 mahasiswa dengan kriteria diatas.

Model Skala ini menggunakan model skala Likert yang mana aitem-aitem dalam skala ini merupakan pernyataan dalam empat pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan skor yang diberikan bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Semakin tinggi skor yang dipakai seseorang akan semakin tinggi kinerja yang dimilikinya, dan sebaliknya semakin rendah skor yang dicapai maka semakin rendah kinerja yang dimilikinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *self efficacy* yang disusun Bandura (1997) berdasarkan 4 aspek *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura, (2002) yaitu : (1) *Magnitude*, (2) *Streng* (3) *Generality*. Skala ini berisi 10 aitem yang terdiri dari 10 aitem *favorable*. Skala ini telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan di mahasiswa fakultas psikologi UKSW.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala adaptabilitas karir. Menurut Savickas (2013) Skala ini berisi 24 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable*, yang disajikan dalam bentuk skala Likert. Terdapat 3 aspek didalam pengukuran adaptabilitas karir yaitu (1) Kepedulian karir, (2) Pengendalian karir, (3) Keingintahuan karir, (4) Keyakinan karir. Skala ini telah dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan lingkungan partisipan di mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW.

Dalam penyebaran data, peneliti menggunakan kuesioner pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW dengan prosedur *online* melalui *google form* dimana partisipan membuka *link* yang sudah dibagikan kemudian partisipan diminta untuk mengisi skala dari setiap pernyataan dengan *gadget* partisipan, setelah partisipan mengisi skala dari setiap pernyataan maka jawaban kuesioner dikirimkan kembali kepeneliti. Dalam penyebaran kuesioner, teknik pengambilan *sample* dengan menggunakan teknik *sampling* total, hal ini karena jumlah populasi relatif kecil (Azwar, 2017).

Analisis aitem menggunakan *corrected item-total* correlation. Azwar (2017) mengemukakan bahwa korelasi aitem-total yang mencapai nilai minimal $\geq 0,30$ memiliki daya beda dianggap memuaskan sehingga peneliti memilih kriteria ini untuk digunakan dalam penelitian. Analisis aitem dilakukan pada *self efficacy* dan skala adabilitas karir.

Skala lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 aitem yang terdiri dari 10 aitem *favorable*. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi aitem terdapat 2 aitem yang gugur dan 8 aitem lainnya memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, artinya semua aitem pada pengujian kedua memenuhi daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Dengan demikian terdapat 8 aitem yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Skala adabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable*. Pada pengujian pertama uji daya diskriminasi aitem terdapat 9 aitem yang gugur dan 15 aitem lainnya memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,3$ (Azwar, 2017). Kemudian dilakukan pengujian kedua uji daya diskriminasi dengan tidak ada lagi aitem yang gugur, artinya semua aitem pada pengujian kedua memenuhi daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien aitem total $\geq 0,30$ (Azwar, 2017). Dengan demikian terdapat 19 aitem yang dapat dilakukan analisa dalam penelitian ini.

Dalam pengujian reliabilitas, teknik yang digunakan adalah teknik *alpha cronbach*. Peneliti menggunakan teknik ini karena data yang bersifat *polytomous* dan hanya mengambil data satu kali. Reliabilitas alat ukur yang baik adalah koefisiennya semakin mendekati 1,00 dan sebaliknya apabila nilai koefisien semakin mendekati 0 artinya reliabel alat ukur buruk (Azwar, 2017).

Hasil dan Pembahasan/ Results and Discussion

Analisis deskriptif dari variabel *self-efficacy* dan *adabtabilitas karir* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Variabel *Self-Efficacy*

No	Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
1	$< 26x \leq 32$	Sangat Tinggi	21	32%	24,90
2	$< 20x \leq 26$	Tinggi	40	62%	
3	$< 14x \leq 20$	Rendah	4	6%	
4	$< 8x \leq 14$	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah			65	100	
Min = 20 Max = 80 SD = 15					

Data diatas menunjukkan tingkat *self-efficacy* dari 65 subjek yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 6%, kategori tinggi 62%, dan kategori sangat tinggi 32% .

Tabel 2. Pengukuran Variabel *Adaptabilitas Karir*

No	Interval Skor	Kategori	f	%	Mean
1	$<48,75 \leq x \leq 60$	Sangat Tinggi	30	46%	48,06
2	$<37,5 \leq x \leq 48,75$	Tinggi	32	49%	
3	$<26,25 \leq x \leq 37,5$	Rendah	3	5%	
4	$<15 \leq x \leq 26,25$	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah			65	100%	
Min = 19 Max = 76 SD = 14,25					

Data diatas menunjukkan tingkat *adaptabilitas karir* dari 65 subjek yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 5%, kategori tinggi 49%, dan kategori sangat tinggi 46%.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SE	AK
N		65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.91	48.06
	Std. Deviation	3.234	5.031
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.102
	Positive	.104	.063
	Negative	-.066	-.102
Test Statistic		.104	-.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c	.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil yang menunjukkan skala *self-efficacy* ($K-S-Z = 0.104$, $p = 0,078$, $p > 0,05$) dan skala *adaptabilitas karir* ($K-S-Z = 0,102$, $p = 0,089$, $p > 0,05$). Data tersebut diartikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* berdistribusi normal

Uji linearitas ($p > 0.05$) yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kedua variabel. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai F. Nilai ($F = 1,327$) dan memiliki signifikansi sebesar $0,230$ ($p > 0,05$). Berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SE	Between Groups	(Combined)	523.063	14	37.362	1.703	.085
		Linearity	144.822	1	144.822	6.603	.013
AK		Deviation	378.240	13	29.095	1.327	.230

	From			
	Linearity			
Within Groups	1096.691	50	21.934	
Total	1619.754	64		

Correlations

		SE	AK
SE	Pearson Correlation	1.000	.299*
	Sig. (1-tailed)		.008
	N	65	65
AK	Pearson Correlation	.299*	1.000
	Sig. (1-tailed)	.008	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari hasil uji korelasi yang ditunjukkan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar. $r = 0,299$ dengan signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dengan *adaptabilitas karir* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi uksw terdapat hubungan positif yang signifikan.

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan *adaptabilitas karir* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW, didapatkan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *adaptabilitas karir* $r=0,299;p<0,05$ hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pertama sebagian besar mahasiswa menganggap bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang mendorong mereka untuk dapat mencapai *adaptabilitas karir*. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Hartono dan Gunawan (2017) juga terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *adaptabilitas karir*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan partisipan yang berbeda tetap menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variable.

Kedua, sebagian mahasiswa menunjukkan bahwa *self efficacy* yang selama ini dia gunakan sebagai andalan dalam mencapai *adaptabilitas karir* yang semakin jelas dalam mengarah pada tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nabilah dan Indianti (2019) yang mengatakan bahwa *Work Self* dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Self-Efficacy* yang tinggi dari seseorang akan menghasilkan adaptabilitas karir yang tinggi. *Self efficacy* yang tinggi dapat di lihat dari 3 aspek yaitu magnitude, strength dan generalit. Magnitude yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Strength yaitu aspek yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya. Generality yaitu hal yang berkaitan dengan luas cakupan tingkah laku diyakini oleh individu mampu dilaksanakan. mahasiswa tingkat akhir perlu mempunyai *self efficacy* yang tinggi agar dapat memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Hal ini didukung pernyataan dari Santrock (2010) yang mengemukakan bahwa Efikasi diri merupakan faktor penting yang menentukan mampu atau tidaknya remaja dalam mencapai sesuatu.

Dari hasil analisis deskriptif dari 65 subjek ditemukan bahwa adaptabilitas karir pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 5%, kategori tinggi 49%, dan kategori sangat tinggi 46%. Sedangkan pada *self efficacy* pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 6%, kategori tinggi 62%, dan kategori sangat tinggi 32%. Rata-rata hasil antara kedua variabel menunjukkan pada kategori tinggi, yang artinya tinggi dan rendahnya adaptabilitas karir dapat di lihat melalui *self efficacy* mahasiswa.

Berdasarkan hasil tersebut mengartikan bahwa *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW tergolong baik artinya *magnitude* (tingkat kesulitan tugas) pada mahasiswa tergolong baik karena pemilihan perilaku yang akan dicoba mahasiswa sudah sesuai dengan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugasnya. Hal itu dapat mempengaruhi adaptabilitas karir sehingga mahasiswa merasa percaya diri mencapai keberhasilan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai karir yang dipilih. Hal ini merupakan salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu keyakinan karir.

self efficacy memberikan sumbang sebesar 8% pada adaptabilitas karir. mahasiswa tingkat akhir perlu mempunyai *self efficacy* yang tinggi agar dapat memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Hal ini didukung pernyataan dari Santrock (2010) yang mengemukakan bahwa Efikasi diri merupakan faktor penting yang menentukan mampu atau tidaknya remaja dalam mencapai sesuatu. Keterampilan adaptasi karir membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus-menerus agar dapat dengan lancar merespon atau mengubah situasi kerja (Ebeni et al, 2016)

Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara *self-efficacy* dengan *adaptabilitas karir* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW. Ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* yang tinggi dari seseorang akan menghasilkan adaptabilitas karir yang tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah *Self-Efficacy*, maka semakin rendah adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UKSW.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada fakultas, mahasiswa dan peneliti selanjutnya, (1)Fakultas psikologi hendaknya memberi peluang kepada setiap mahasiswa agar berusaha meningkatkan *self efficacy* mereka dalam mencapai *adaptabilitas karir*. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pertemuan rutin atau diskusi. (2)Mahasiswa psikologi berusaha untuk terus meningkatkan *self efficacy* mereka dalam mencapai *adaptabilitas karir* selama kuliah. Hal ini dapat dilakukan melalui diskusi dan sharing. (3)Untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi *adaptabilitas karir* mahasiswa tingkat akhir.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam seluruh proses penelitian ini sehingga penyusunan artikel ini dapat selesai.

Referensi

- Achnes, S., & Gusnetti, G. (2014). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Amanah, D., & Putri, A. C. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan. *Jurnal Niagawan*, 1(2), 46-60.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human resource management: An experiential approach*. Irwin Professional Pub.yuda

- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas: Udayana Denpasar, Bali*.
- Hanum, L. (2013). Motivasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal keguruan*, 93-104.
- Haynes, B. P. (2005). Workplace connectivity: A study of its impact on self-assessed productivity. *Doctoral dissertation, Sheffield Hallam University*.
- Haynes, B. P. (2008). *An evaluation of the impact of the office environment on productivity*. Facilities.
- Haynes, B. P. (2008). Impact of workplace connectivity on office productivity. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Lestari, L., & Yusnita, N. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(3).
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus business review*, 3(1), 573-586.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2).
- Praci, R. M., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism*, 15(2).
- Pratama, A. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. Yogyakarta. *Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Prilian, N. M. R., Indrawati, Y., & Mananda, I. G. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA ISSN*, 2338, 8633.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen administrasi perkantoran modern*. Jakarta: Erlangga, 5.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40-50.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Nomina Yusha A., 2021

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34018>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

First Publication Right: JIBK Undiksha

