

Hubungan *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* engan *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Diah Sofiah¹, Hikmah Husniyah Farhanindya², Nikmatul Aprilia³

^{1,2,3} Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia

nikmatulaprilia059@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived social support* dan *self-efficacy* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen penelitian, yaitu skala *Perceived Social Support*, skala *Self-Efficacy*, dan skala *Career Adaptability*. Seluruh instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan secara simultan maupun parsial antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived social support* dan *self-efficacy* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Secara parsial, *perceived social support* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *career adaptability*. Demikian pula, *self-efficacy* menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan *career adaptability*. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memperoleh dukungan sosial yang lebih baik dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pendampingan dan pengembangan karier bagi mahasiswa tingkat akhir.

Kata kunci: *Perceived Social Support, Self-Efficacy, Career Adaptability, Mahasiswa Tingkat Akhir*

Abstract: This study aims to examine the relationship between perceived social support, self-efficacy, and career adaptability among final-year university students. A quantitative approach with a correlational design was employed. Participants consisted of final-year students currently completing their final projects or theses, selected via purposive sampling based on predetermined criteria. Data collection utilized three instruments: the Perceived Social Support scale, the Self-Efficacy scale, and the Career Adaptability scale. All instruments underwent validity and reliability testing to ensure accurate and consistent measurement of the research variables. The data were analyzed using multiple linear regression to determine both simultaneous and partial relationships between the variables. The results indicate that perceived social support and self-efficacy have a significant simultaneous relationship with career adaptability among final-year students. Individually, perceived social support shows a significant positive relationship with career adaptability; similarly, self-efficacy demonstrates a significant positive relationship with career adaptability. These findings suggest that students who receive better social support and possess confidence in their own abilities tend to exhibit higher levels of career adaptability. This study is expected to contribute to the field of psychology—specifically Industrial and Organizational Psychology—and serve as a reference for designing career guidance and development programs for final-year students.

Keywords: *Perceived Social Support, Self-Efficacy, Career Adaptability, Final-Year University Students*

Pendahuluan

Perubahan dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi berkembang semakin cepat dan dinamis. Kemajuan teknologi yang disruptif, persaingan kerja yang semakin kompetitif, serta perubahan kebutuhan industri menyebabkan individu dituntut memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja perlu mempersiapkan diri tidak hanya melalui kemampuan akademik, tetapi juga melalui dukungan sosial serta sumber daya psikologis, seperti keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) dan kemampuan beradaptasi terhadap

tuntutan serta perubahan karier (*career adaptability*), agar mampu menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja secara adaptif (Savickas, 2013).

Kemampuan penting yang dibutuhkan individu dalam menghadapi dunia kerja saat ini adalah *career adaptability*. Menurut Mark L. Savickas, *career adaptability* merupakan kesiapan psikososial individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, dan perubahan kondisi kerja (Savickas, 2013). *Career adaptability* membantu individu mempersiapkan diri menghadapi perubahan dunia kerja melalui empat dimensi utama, yaitu kemampuan merencanakan masa depan (*career concern*), mengontrol keputusan karier (*career control*), mengeksplorasi peluang kerja (*career curiosity*), dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya (*career confidence*) (Savickas & Porfeli, 2012).

Career adaptability menjadi sangat krusial bagi mahasiswa karena mereka berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja (*school-to-work transition*). Namun pada kenyataannya, fenomena di lapangan menunjukkan masih banyak mahasiswa yang merasa belum siap menghadapi dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka di Indonesia masih didominasi oleh lulusan diploma dan sarjana yang mengalami ketidakselarasan (*mismatch*) antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja. Fenomena psikologis menunjukkan banyak mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan karier (*career anxiety*), bingung menentukan arah karier, serta kurang percaya diri terhadap tantangan industri 4.0 dan 5.0. Fenomena tersebut menegaskan bahwa kemampuan adaptasi karier mahasiswa masih menjadi permasalahan pelik yang perlu mendapatkan perhatian khusus (Santilli et al., 2017).

Salah satu faktor eksternal yang diduga kuat memengaruhi *career adaptability* adalah *perceived social support*. Dugaan tersebut didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi. *Perceived social support* merupakan persepsi individu terhadap kualitas dukungan sosial yang diperoleh dari keluarga, teman, maupun orang terdekat (Farhanindya dkk, 2025). Dukungan sosial ini dapat berupa dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan nyata yang membantu individu menghadapi tekanan maupun tantangan kehidupan (Zimet et al., 1988).

Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi transisi karier. Selain itu, penelitian oleh Guan et al. (2016) juga menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan *career adaptability*, sehingga individu yang merasakan dukungan sosial yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan karier. Menurut Zimet dkk. (1988), *perceived social support* membantu individu merasa lebih dihargai, diperhatikan, dan memiliki tempat aman untuk memperoleh bantuan ketika menghadapi kesulitan. Mahasiswa yang memperoleh dukungan sosial

yang baik dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitarnya cenderung memiliki jaringan pengaman emosional yang membuat mereka lebih berani dalam mengambil risiko karier dan mengeksplorasi peluang baru (Zimet et al., 1988). Sejalan dengan Zimet, Farhanindya dkk (2025) juga menyatakan bahwa mahasiswa yang memersepsikan adanya dukungan dari keluarga, teman, maupun orang-orang yang dianggap penting cenderung memiliki sumber daya emosional, instrumental, dan informasi yang membantu mereka menghadapi berbagai tuntutan akademik maupun persiapan memasuki dunia kerja. Dukungan tersebut memungkinkan mahasiswa lebih mampu mengelola tekanan, mengambil keputusan, serta mempertahankan kesiapan psikologis selama proses transisi karier.

Selain faktor eksternal berupa *perceived social support*, faktor internal yang memegang peranan penting terhadap *career adaptability* adalah *self-efficacy*. Menurut Albert Bandura, *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan tertentu (Bandura, 1997). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan mampu melihat kesulitan sebagai tantangan yang harus dikuasai, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Sofiah & Kurniawan (2019) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi sesuatu dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih yakin terhadap kemampuan dirinya dalam mengarahkan tindakan, mengambil keputusan karier yang krusial, dan menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan pekerjaan (Prasetyo dkk, 2022). Sebaliknya, mahasiswa dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung dilingkupi keraguan, mudah menyerah saat menghadapi kegagalan, sehingga mengalami hambatan besar dalam beradaptasi dengan tuntutan karier (Bandura, 1997). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Tolentino et al. (2014) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap efikasi dirinya terbukti lebih mampu merencanakan karier, bertahan di tengah ketidakpastian, dan menyelesaikan tantangan karier secara efektif.

Secara teoritis, *perceived social support* merupakan sumber daya lingkungan (*contextual resource*) yang berfungsi sebagai faktor protektif terhadap berbagai tekanan psikologis yang muncul selama proses perkembangan karier. Menurut Zimet et al. (1988), persepsi bahwa dukungan tersedia ketika dibutuhkan memberikan rasa aman psikologis (*psychological security*), meningkatkan optimisme, mengurangi persepsi terhadap ancaman, serta memperkuat kemampuan dalam menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian. Pada mahasiswa tingkat akhir, dukungan keluarga, teman sebaya, maupun *significant others* tidak hanya memberikan bantuan emosional, tetapi juga menyediakan informasi mengenai dunia kerja, penguatan terhadap pilihan

karier, serta motivasi untuk tetap bertahan ketika menghadapi hambatan. Dukungan tersebut memungkinkan mahasiswa memandang tantangan karier sebagai kesempatan untuk berkembang sehingga mendorong munculnya perilaku adaptif dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Di sisi lain, self-efficacy merupakan sumber daya personal (personal resource) yang menentukan bagaimana mahasiswa mengevaluasi kemampuan dirinya ketika menghadapi berbagai tuntutan karier (Sofiah & Kurniawan, 2019). Berdasarkan Social Cognitive Theory, Bandura (1997) menjelaskan bahwa self-efficacy memengaruhi cara berpikir, proses regulasi emosi, motivasi, hingga perilaku yang ditampilkan ketika menghadapi tantangan. Mahasiswa yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih jelas, memiliki persistensi yang tinggi, tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan, serta lebih mampu mengendalikan kecemasan terhadap masa depan karier. Sebaliknya, rendahnya self-efficacy menyebabkan munculnya keraguan terhadap kemampuan diri, kecenderungan menghindari tantangan, serta rendahnya kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja (Prasetyo dkk, 2022).

Hubungan antara perceived social support dan self-efficacy bersifat saling memperkuat dalam membentuk career adaptability. Bandura (1997) menjelaskan bahwa salah satu sumber utama pembentukan self-efficacy adalah verbal persuasion dan social persuasion, yaitu dukungan, dorongan, penghargaan, serta umpan balik positif yang diperoleh dari lingkungan sosial. Dengan demikian, dukungan sosial tidak hanya memberikan bantuan secara langsung, tetapi juga meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri. Peningkatan self-efficacy tersebut selanjutnya memperkuat kemampuan mahasiswa dalam merencanakan masa depan karier, mengeksplorasi berbagai peluang kerja, mengambil keputusan secara mandiri, serta mempertahankan optimisme ketika menghadapi berbagai hambatan. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa perceived social support dan self-efficacy bukan merupakan dua variabel yang bekerja secara terpisah, melainkan membentuk proses psikologis yang saling berkaitan dalam menghasilkan career adaptability.

Urgensi penelitian ini semakin kuat apabila dikaitkan dengan karakteristik budaya Indonesia yang bercorak kolektivistik, di mana keluarga dan lingkungan sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap proses pengambilan keputusan karier. Dalam budaya kolektivistik, dukungan keluarga tidak hanya berfungsi sebagai sumber bantuan emosional, tetapi juga menjadi referensi utama dalam menentukan pilihan pendidikan, pekerjaan, maupun arah pengembangan karier. Oleh karena itu, hubungan antara perceived social support, self-efficacy, dan career adaptability pada mahasiswa Indonesia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan pada masyarakat individualistik. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya melakukan penelitian yang mampu menjelaskan mekanisme psikologis ketiga variabel tersebut dalam konteks budaya Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa career adaptability merupakan hasil interaksi antara sumber daya eksternal berupa perceived social support dan sumber daya internal berupa self-efficacy. Mahasiswa tingkat akhir yang merasakan dukungan sosial yang tinggi sekaligus memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya diperkirakan memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tugas perkembangan karier, mengelola ketidakpastian, menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia kerja, serta membangun karier secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengenai hubungan perceived social support dan self-efficacy terhadap career adaptability menjadi penting untuk memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya pada bidang psikologi karier, serta menjadi dasar dalam penyusunan intervensi yang bertujuan meningkatkan kesiapan karier mahasiswa tingkat akhir.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2022). Desain korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara perceived social support dan self-efficacy dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. Populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh pendidikan strata satu (S1) di perguruan tinggi Surabaya, dengan jumlah 462 mahasiswa. Partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan, yaitu mahasiswa tingkat akhir jenjang S1 berusia 20–25 tahun. Jumlah partisipan sebanyak 462 mahasiswa, terdiri atas 96 laki-laki dan 366 perempuan (Azwar, 2017).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi. Career adaptability diukur berdasarkan teori Career Adapt-Abilities Scale yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), meliputi dimensi concern, control, curiosity, dan confidence. Perceived social support diukur menggunakan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) dari Zimet et al. (1988), yang mencakup family support, friend support, dan significant others. Sementara itu, self-efficacy disusun berdasarkan teori Bandura (1997), yang meliputi level, strength, dan generality.

Instrumen diuji validitas menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation, dengan item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $>0,30$ (Sugiyono, 2017; Azwar, 2012). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai $\geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831 untuk career adaptability dan 0,857 untuk perceived social support serta self-efficacy.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25.0. Uji prasyarat meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan data tidak berdistribusi normal dan hubungan antarvariabel tidak linear. Namun, tidak ditemukan

multikolinearitas, sedangkan heteroskedastisitas terjadi pada variabel *perceived social support*. Berdasarkan hasil tersebut, analisis dilanjutkan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan *perceived social support* dan *self-efficacy* dengan *career adaptability*.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data untuk penelitian tentang Hubungan antara *Perceived Social Support* dan *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability* di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya. Pengambilan data secara online menggunakan Kuisisioner berupa google form yang disebarakan melali grup angkatan di aplikasi whatshaap (WA).

Pengambilan data untuk penelitian asli berlangsung selama 5 hari. Hari terhitung pada tanggal 25 Juni 2026 sampai dengan 30 Juni 2026. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 462 orang yang terdiri atas laki-laki dan perempuan dengan rentang usia antara 20 hingga 25 Tahun.

Data Demografi

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bedasarkan hasil data terkumpulnya data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin menggunakan *google form* setelah dibuat tabel dan direkapitulasi diperoleh gambaran seperti yang disajikan dalam tabel

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Perempuan	366	79.2%
Laki-laki	96	20.8%
Total	462	100.0%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 366 responden dengan persentase mencapai 79,2%. Sementara itu, kelompok responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 96 responden dengan persentase sebesar 20,8%. Distribusi ini menunjukkan bahwa mahasiswi memiliki tingkat partisipasi atau respons yang lebih tinggi dalam mengisi instrumen kuesioner terkait persiapan karier dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
20 Tahun	38	8.2%
21 Tahun	72	15.6%
22 Tahun	202	43.7%

23 Tahun	124	26.8%
24 Tahun	21	4.5%
25 Tahun	5	1.1%
Total	462	100.0%

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa partisipan berada pada fase dewasa awal yang terpusat pada rentang usia 21 hingga 23 tahun. Kelompok usia terbanyak diduduki oleh responden berusia 22 tahun, yaitu sebanyak 202 responden (43,7%), disusul oleh responden berusia 23 tahun sebanyak 124 responden (26,8%), dan usia 21 tahun sebanyak 72 responden (15,6%). Sebagian kecil responden lainnya berada pada usia 20 tahun (8,2%), 24 tahun (4,5%), dan 25 tahun (1,1%). Karakteristik usia ini sangat sejalan dengan klaster mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Semester / Tingkat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Semester 2	6	1.3%
Semester 4	15	3.2%
Semester 6	78	16.9%
Semester 8	342	74.0%
Semester 10	8	1.7%
Semester 12	4	0.9%
Semester 14	3	0.6%
Sudah Lulus (<i>Fresh Graduate</i>)	6	1.3%
Total	462	100.0%

Sesuai dengan Tabel 3, data tingkat perkuliahan memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat semester akhir perkuliahan. Jumlah responden terbesar berasal dari mahasiswa semester 8, yakni sebanyak 342 responden (74,0%), diikuti oleh mahasiswa semester 6 sebanyak 78 responden (16,9%). Sisanya terbagi dalam persentase kecil pada semester 2, 4, 10, 12, 14, serta kelompok yang sudah dinyatakan lulus perkuliahan (1,3%). Keberadaan mahasiswa semester 8 sebagai kelompok dominan memberikan kontribusi penting bagi validitas penelitian, mengingat tuntutan persiapan karier secara nyata dialami pada periode semester tersebut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Bekerja

Status Bekerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Tidak Bekerja / Belum Bekerja	244	52.8%

Ya (Sudah Bekerja / Part-time / Freelance)	218	47.2%
Total	462	100.0%

Berdasarkan pada Tabel 4, proporsi responden berdasarkan status atau pengalaman kerja saat ini menunjukkan angka yang relatif seimbang. Sebanyak 244 responden (52,8%) berstatus tidak atau belum bekerja, sementara 218 responden (47,2%) menyatakan sudah memiliki pekerjaan di samping aktivitas perkuliahan mereka. Berdasarkan umpan balik responden, kategori sudah bekerja ini mencakup keterlibatan dalam pekerjaan paruh waktu (*part-time*), pekerja lepas (*freelance*), wirausaha mandiri, asisten laboratorium/dosen, maupun sebagai tenaga pengajar privat. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh hampir separuh responden ini dapat memberikan variasi persepsi yang kaya terhadap kesiapan karier individu.

Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Program Studi

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Asal Program Studi

Program Studi	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Psikologi	92	19.9%
Manajemen	74	16.0%
Akuntansi	62	13.4%
Ilmu Komunikasi	58	12.6%
Ilmu Hukum	46	10.0%
Rumpun Teknik (Informatika, Sipil, Mesin, Arsitektur, dll.)	108	23.4%
Sastra dan Disiplin Ilmu Lainnya	22	4.8%
Total	462	100.0%

Berdasarkan Tabel 5, latar belakang akademis responden dalam penelitian ini menunjukkan cakupan disiplin ilmu yang luas dan variatif. Kelompok terbesar didominasi oleh mahasiswa dari rumpun keilmuan Sosial dan Humaniora (Soshum), dengan rincian Program Studi Psikologi sebanyak 92 responden (19,9%), Manajemen sebanyak 74 responden (16,0%), Akuntansi sebanyak 62 responden (13,4%), Ilmu Komunikasi sebanyak 58 responden (12,6%), serta Ilmu Hukum sebanyak 46 responden (10,0%). Di sisi lain, rumpun Sains dan Teknologi (Saintek) yang diwakili oleh berbagai program studi Teknik mengumpulkan total 108 responden (23,4%), disusul rumpun Sastra dan bidang lainnya sebesar 4,8%. Variasi program studi ini memperkuat jangkauan generalisasi hasil penelitian lintas disiplin ilmu mahasiswa.

Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Social Support* dan *Self Efficacy terhadap Career Adaptability*. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi regresi linier berganda melalui

program SPSS Statistics 22 for Windows. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah adanya hubungan antara *Perceived Social Support* dengan *Self Efficacy*, *Perceived Social Support* dengan *Career Adaptability*, serta hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Career Adaptability*. Dengan demikian, analisis yang dilakukan berfokus untuk melihat sejauh mana tinggi-rendahnya *Perceived Social Support* dan *Self Efficacy* dapat berhubungan dengan *Career Adaptability* oleh mahasiswa tingkat akhir.

Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
<i>Career Adaptability</i>	152,058	,000

Pada tabel 6, menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F hitung sebesar 152,058 dengan hasil signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan $p < 0,05$. Maka *Perceived Social Support* dan *Self Efficacy* mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap *Career Adaptability*.

Uji Parsial (Uji t)

Table 7. Hasil Uji t

Variabel	B	t	Sig.
<i>Constant</i>	24,519	9,214	,000
<i>Perceived Social Support</i>	-,004	-,098	,922
<i>Self Efficacy</i>	1,208	16,400	,000

Nilai koefisien regresi yang digunakan yaitu Standardized Coefficients. Dari nilai tersebut maka dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 24,519 + -0,004 X_1 + 1,208 X_2$$

$$Y = \text{Career Adaptability}$$

$$X_1 = \text{Perceived Social Support}$$

$$X_2 = \text{Self Efficacy}$$

Maknanya:

- 1) Konstanta sebesar 24,519 menunjukkan bahwa apabila nilai *Perceived Social Support* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) sama dengan 0, maka nilai *Career Adaptability* (Y) diprediksi sebesar 24,519.
- 2) Koefisien Regresi -0,004 menunjukkan bahwa tiap penambahan 1 skor *Perceived Social Support* akan menurunkan *Career Adaptability* sebesar 0,004.
- 3) Koefisien Regresi 1,208 menunjukkan bahwa tiap penambahan 1 skor *Self Efficacy* akan meningkatkan *Career Adaptability* sebesar 1,208.

Uji Korelasi antar Variabel

Table 8. Korelasi Antar Variabel & Arah Hubungan

Variabel	r	Sig.
<i>Perceived Social Support</i>	0,215	0,000
<i>Self Efficacy</i>	0,631	0,000

Maknanya:

- 1) X1 – Y korelasi 0,215 pada $p=0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan signifikan.
- 2) X2 – Y korelasi 0,631 pada $p=0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 9. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R	R^2
<i>Career Adaptability</i>	0,631	0,399

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh adjusted R^2 sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Social Support* dan *Self* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 39,6% variasi *Career Adaptability*. Sementara itu sebesar 60,4% variasi *Career Adaptability* dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Social Support* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap dukungan sosial yang diterima dari keluarga, teman, maupun *significant others*, semakin tinggi pula kemampuan dalam menghadapi tuntutan, perubahan, serta transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Dukungan sosial yang dipersepsikan sebagai sumber daya psikologis berperan dalam menciptakan rasa aman, meningkatkan optimisme, mengurangi kecemasan terhadap masa depan karier, serta memberikan bantuan emosional, informasi, penghargaan, dan bantuan instrumental yang diperlukan selama proses persiapan memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut memungkinkan mahasiswa mengembangkan kesiapan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan karier.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang dikemukakan oleh Lent et al. (1994), yang menjelaskan bahwa perkembangan karier merupakan hasil interaksi antara faktor personal, faktor lingkungan, dan pengalaman belajar. Dalam perspektif tersebut, *perceived social support* dipandang sebagai salah satu faktor kontekstual yang mampu memfasilitasi perkembangan karier melalui penyediaan dukungan emosional, informasi, serta penguatan sosial. Dukungan tersebut tidak hanya membantu proses pengambilan keputusan karier, tetapi juga membentuk ekspektasi positif terhadap hasil yang akan diperoleh (*outcome expectations*), sehingga meningkatkan kesiapan menghadapi berbagai tuntutan karier.

Secara teoritis, persepsi terhadap dukungan sosial memungkinkan mahasiswa memandang proses transisi menuju dunia kerja sebagai tantangan yang dapat dihadapi, bukan sebagai ancaman. Dukungan yang berasal dari keluarga memberikan rasa aman dan motivasi dalam menyusun tujuan karier, dukungan teman memperluas akses terhadap informasi dan pengalaman mengenai dunia kerja, sedangkan dukungan dari *significant others* memberikan arahan, umpan balik, dan penguatan yang membantu proses eksplorasi karier. Oleh karena itu, persepsi terhadap dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang memperkuat kesiapan psikologis mahasiswa dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui konsep *Career Adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas (2013). Career adaptability merupakan sumber daya psikososial yang memungkinkan seseorang mengantisipasi, mempersiapkan, serta merespons tugas perkembangan dan perubahan karier secara adaptif. Kemampuan tersebut terdiri atas empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Perceived social support berkontribusi terhadap berkembangnya keempat dimensi tersebut. Dukungan sosial meningkatkan *career concern* melalui dorongan untuk merencanakan masa depan, memperkuat *career control* melalui pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan karier, memperluas *career curiosity* melalui akses terhadap informasi dan pengalaman mengenai berbagai peluang kerja, serta meningkatkan *career confidence* melalui penguatan psikologis yang menumbuhkan keyakinan dalam menghadapi tantangan karier.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fitri (2024) yang menemukan bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan yang diperoleh dari keluarga, teman, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kemampuan menghadapi transisi karier secara adaptif. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Li et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *social support* berhubungan positif dengan *career adaptability* pada mahasiswa pendidikan vokasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan sosial tidak hanya meningkatkan kemampuan adaptasi karier, tetapi juga memperkuat *career maturity* serta menurunkan persepsi terhadap hambatan karier (*perceived career barriers*). Selain itu, penelitian Salsabila dan Sartika (2025) menunjukkan bahwa *Perceived Social Support* berpengaruh signifikan terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa semester akhir, dengan kontribusi terbesar berasal dari dukungan keluarga, diikuti oleh dukungan teman dan *significant others*. Keseluruhan temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa persepsi terhadap dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya eksternal yang berperan penting dalam mengembangkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa tingkat akhir.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Career Adaptability*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan menyelesaikan tuntutan akademik maupun

menghadapi proses transisi menuju dunia kerja, semakin tinggi pula kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, ketidakpastian, dan tantangan karier. *Self-efficacy* memungkinkan mahasiswa memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang sehingga lebih siap menetapkan tujuan karier, mengambil keputusan, serta mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan.

Temuan ini sesuai dengan *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan tersebut memengaruhi proses berpikir, regulasi emosi, motivasi, serta perilaku. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan target yang lebih jelas, mempertahankan usaha ketika menghadapi kesulitan, serta lebih mampu mengelola kecemasan terhadap masa depan karier. Mekanisme psikologis tersebut berkontribusi terhadap berkembangnya kemampuan adaptasi karier.

Dalam perspektif *Career Construction Theory* (Savickas, 2013), *self-efficacy* merupakan salah satu sumber daya personal yang mendukung berkembangnya career adaptability. Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong berkembangnya *career concern* melalui orientasi terhadap masa depan, memperkuat *career control* melalui kemampuan mengambil keputusan secara mandiri, meningkatkan *career curiosity* melalui keberanian mengeksplorasi berbagai peluang karier, serta memperkuat *career confidence* melalui keyakinan untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan berbagai tugas perkembangan karier.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Jessica dan Kembaren (2025) yang menemukan adanya hubungan positif antara *academic self-efficacy* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. Penelitian Mutiarani dan Fikry (2023) juga menunjukkan bahwa *job search self-efficacy* memberikan kontribusi positif terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan salah satu prediktor penting dalam pembentukan kemampuan adaptasi karier.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* secara simultan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Career Adaptability*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan ataupun faktor personal secara terpisah, tetapi merupakan hasil interaksi keduanya. Persepsi terhadap dukungan sosial menyediakan sumber daya eksternal berupa dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan nyata, sedangkan *self-efficacy* menyediakan sumber daya internal berupa keyakinan terhadap kemampuan menghadapi berbagai tuntutan karier. Sinergi kedua sumber daya tersebut membentuk kesiapan psikologis yang lebih optimal dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* (Lent et al., 1994), yang menjelaskan bahwa perkembangan karier dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan dan faktor personal. Dukungan sosial memberikan pengalaman belajar, persuasi verbal, serta penguatan sosial yang memperkuat self-efficacy. Selanjutnya, self-efficacy mendorong munculnya perilaku adaptif berupa perencanaan karier, eksplorasi peluang kerja, pengambilan keputusan, dan persistensi dalam menghadapi hambatan. Dengan demikian, career adaptability berkembang melalui proses psikologis yang melibatkan hubungan timbal balik antara dukungan sosial yang dipersepsikan dan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat asumsi teoritis bahwa *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* merupakan dua sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap pembentukan *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Dukungan sosial menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan karier, sedangkan self-efficacy memperkuat kapasitas personal dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan. Kombinasi kedua faktor tersebut memungkinkan mahasiswa memiliki kesiapan yang lebih baik dalam merencanakan karier, mengambil keputusan secara mandiri, mengeksplorasi peluang kerja, serta mempertahankan keyakinan ketika menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir, analisis hubungan antar variabel menunjukkan hasil yang signifikan. *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan berdasarkan uji regresi linier berganda. Nilai korelasi menunjukkan hubungan dengan kekuatan rendah. *Perceived Social Support* dengan *Career Adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan berdasarkan analisis Regresi Berganda. Kekuatan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori rendah. Sementara pada *Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability* juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan pada kategori sedang. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* berperan dalam mendukung *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Social Support* dan *Self-Efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, sehingga semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan mahasiswa serta semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dengan tuntutan, perubahan, dan transisi menuju dunia kerja.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 atas dukungan, kesempatan, dan fasilitas yang telah diberikan dalam pelaksanaan kegiatan ini. Dukungan tersebut

sangat berarti dalam menunjang kelancaran proses penelitian dan penyelesaian kegiatan hingga dapat terlaksana dengan baik.

Referensi

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (W. H. Freeman, Tran.).
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Farhanindya, H. H., Perdana, A. E., & Prasetyo, Y. (2025). Employee burnout in the banking sector: The role of psychological capital and Social support | Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa). jurnal.uwp.ac.id. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v6i1.179>
- Fitri, D. (2024). Hubungan social support terhadap career adaptability pada karyawan early career. *Jurnal Psikologi Udayana*, 11(1), 449–461. <https://doi.org/10.24843/JPU.2024.v11.i01.p04>.
- Gunawan, W. (2014). *Adaptasi karier: Strategi menghadapi tantangan dunia kerja*. Refika Aditama.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Jessica, J., & Kembaren, E. M. (2024). Hubungan antara academic self-efficacy dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. *MANASA*, 13(2).
- Lana Yusria, R. S. (2020). Diagnosis Dan Manajemen Glomerulonefritis Kronik. *Jurnal Kedokteran Muhammadiyah Surakarta*, 259–272.
- 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>.
- Masithah, B. N., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2026). The Relationship Between Grit and Work Engagement Among Employees. *Ambidextrous Journal of Innovation Efficiency and Technology in Organization*, 4(01), 12–17.
- Mutiarani, A., & Fikry, Z. (2023). Kontribusi job search self-efficacy terhadap adaptabilitas karir pada fresh graduate yang sedang mencari kerja. *EDU SOCIATA: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2).
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). Self efficacy dan organizational citizenship behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108–115.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Salsabila, F. F., & Sartika, D. (2026). Pengaruh perceived social support terhadap career adaptability pada mahasiswa semester akhir. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 6(1), 203–210. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v6i1.22054>.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013a). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2013b). Career Construction Theory and Practice. In D. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2013). 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>
- Sofiah, D., Hartono, M., & Christian, F. (2023). The effect of self-efficacy and meaningfulness of work on organizational citizenship behavior of millennial lecturers: The role of work engagement. *Journal of Positive School Psychology (JPSP)*, 7(1), 243–258.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Surya, A., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2025). Efikasi diri dan kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 11–19.
- Taylor, S. E. (2012). *Health psychology* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to self-efficacy, adaptation to change, and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Yuda, M. G. P., & Sarianti, R. (2025). Pengaruh social support terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir dengan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6 (5), 3599–3611. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5366>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52 (1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.