

Hubungan *Perceived Future Employability* dan *Career-related Self-efficacy* dengan *Career Exploration* pada Dewasa Awal

Marfuatul Aliyah¹, Arini Widyowati^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

E-mail korespondensi: ^{2*}arini.widyowati@psy.uad.ac.id

Keywords: *career exploration, career-related self-efficacy, perceived future employability*

Abstract

Career exploration is a valuable process that helps individuals make career decision-making. The level of exploring career is thought to be shaped by both internal and external factors, including individual's perceptions of future career opportunities and their capabilities in achieving their career goals. This study explores the relationship between perceived future employability, and career related self-efficacy with career exploration in early adulthood individuals. Quantitative approach was used in this study using a scale as a data collection tool. The scales used are the career exploration scale, the perceived future employability scale, and the career related self-efficacy scale. This study involved 206 students (M_{age} 19,1 years, SD 0,81), 66,5% female and 33,5%% male as participants. Data were analyzed by SPSS 25.0 using multiple linear regression analysis technique. The results showed a relationship between perceived future employability and career related self-efficacy with career exploration. Separately, perceived future employability was related to career exploration, but there was no correlation between career-related self-efficacy and career exploration. The results of this study can help parents, college administrators, and career counselors help students improve their career exploration by increasing their perceptions of their future workforce.

Kata kunci: *career exploration, career-related self-efficacy, perceived future employability*

Abstrak

Eksplorasi karier berperan penting dalam pengambilan keputusan karier individu. Tinggi rendahnya eksplorasi karier diyakini dipengaruhi faktor internal dan eksternal, termasuk persepsi terhadap peluang kariernya di masa depan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan kariernya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *perceived future employability*, dan *career-related self-efficacy* dengan *career exploration* pada individu dewasa awal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan yaitu skala *career exploration*, skala *perceived future employability*, dan skala *career-related self-efficacy*. Penelitian ini melibatkan 206 mahasiswa (M_usia 19,1 tahun, SD 0,81), 66,5% perempuan dan 33,5% laki-laki sebagai partisipan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *perceived future employability* dan *career-related self-efficacy* dengan *career exploration*. Secara terpisah, *perceived future employability* memiliki hubungan dengan *career exploration*, namun tidak ada hubungan *career self-efficacy* dengan *career exploration*. Hasil penelitian ini dapat membantu orang tua, pengelola perguruan tinggi dan konselor karier untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan eksplorasi karirnya melalui peningkatan *perceived future employability*.

Sitasi: Aliyah, M., & Widyowati, A. (2025). Hubungan *Perceived Future Employability* dan *Career-related Self-efficacy* dengan *Career Exploration* pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 1-18. <https://doi.org/10.35891/jip.v12i1.6080>

Pendahuluan

Masa dewasa awal adalah individu yang berada pada usia 18 tahun hingga 25 tahun (Santrock, 2011). Pada usia ini individu memiliki tugas-tugas perkembangan, antara lain yakni mendapatkan suatu pekerjaan, memilih seorang teman hidup, belajar hidup bersama dengan suami istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, mengelola sebuah rumah tangga, menerima tanggung jawab sebagai warga negara, dan bergabung dalam suatu kelompok sosial (Hurlock, 1996). Dalam teori tugas perkembangan, keberhasilan individu menyelesaikan tugas-tugas dalam setiap tahapan akan menentukan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas perkembangan berikutnya. Selain tugas perkembangan secara umum, individu juga dihadapkan pada tugas perkembangan yang secara khusus berkaitan dengan kariernya. Menurut Super (1980), perkembangan karier individu terdiri dari beberapa tahap, di mana tiap-tiap tahapan memiliki tugas perkembangan karier yang harus diselesaikan oleh individu. Tahapan perkembangan karier menurut Super (1980) yaitu pertumbuhan (*growth*),

tahap eksplorasi (*eksploration*), tahap pendirian (*establishment*), tahap pemeliharaan (*maintenance*) dan tahap kemunduran (*decline*).

Salah satu tahapan perkembangan karier yang penting pada masa dewasa awal yang harus dilalui individu adalah eksplorasi karier. Pada tahap ini, individu di usia ini harus mampu untuk menggali peluang-peluang karier yang akan mendukung perkembangan kariernya di masa yang akan datang. Eksplorasi karier atau *career exploration* didefinisikan sebagai perilaku individu dalam meningkatkan pengetahuan tentang diri dan lingkungan eksternal yang mendorong individu dalam kemajuan dan pengembangan karir (Blustein, 1992; Flum & Blustein, 2000). *Career exploration* dilakukan untuk mengakses informasi tentang pekerjaan dan organisasi yang sebelumnya tidak berada dalam bidang stimulus (Stumpf dkk., 1983).

Menurut Stumpf dkk., (1983), *career exploration* mencakup tiga dimensi penting, pertama, proses eksplorasi (*exploration process*) yang mencakup *environmental exploration* yaitu, pencarian informasi dan pengalaman yang berkaitan dengan lingkungan sosial, pendidikan dan pekerjaan di sekitar individu. Sedangkan, *self-exploration* merujuk pada proses individu mencari pemahaman yang lebih dalam tentang diri sendiri, termasuk minat, nilai, kekuatan dan kelemahan diri serta memberikan wawasan tentang apa yang diinginkan dalam karier dan kehidupan. Kedua, reaksi terhadap eksplorasi yang merupakan perasaan individu terhadap informasi yang didapatkan. Hal ini dapat berupa kepuasan, stress dan tekanan atas keputusan yang dipilih. Ketiga keyakinan (*belifts*) yaitu keyakinan individu akan peluang kariernya dan harapannya akan pencapaian tujuan kariernya berdasarkan informasi yang diperolehnya.

Individu dengan *career exploration* yang tinggi menunjukkan perilaku antara lain berusaha menggali dan mencari informasi karier dari berbagai sumber, memiliki pengetahuan akan potensi diri yang dimiliki, dan memiliki cukup banyak informasi karier (Priyatno, 2016). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa eksplorasi karier berhubungan dengan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karier (Zhao dkk., 2022), semakin tinggi aktivitas eksplorasi karier individu maka mereka semakin percaya diri pada kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier.

Selain itu, eksplorasi karier berhubungan dengan kesiapan kerja (*work readiness*), semakin tinggi karier eksplorasi individu maka tingkat kesiapan kerjanya juga semakin tinggi (Noviyanti & Dwarawati, 2023).

Akan tetapi, tidak semua individu di usia ini memiliki karier eksplorasi yang tinggi. Pada kenyataannya, tidak sedikit individu di usia dewasa awal kesulitan dalam menggali informasi tentang dirinya sendiri. Hasil penelitian menemukan bahwa 92% siswa SMA/SMK di Indonesia merasa bingung dan tidak tahu akan menjadi apa kedepannya, selain itu 45% mahasiswa merasa salah mengambil jurusan (N. Putri, 2018). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2023) hasil survei angkatan kerja nasional (Sakernas) tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,86 juta orang atau mencapai 5,32% pada Agustus 2023, mayoritas didominasi oleh penduduk usia 15-24 tahun atau yang tergolong individu dewasa awal. Tingginya angka pengangguran tersebut salah satunya dipengaruhi oleh rendahnya pengetahuan informasi karier serta kurangnya bekal untuk memasuki dunia kerja (Priyatno, 2016).

Menurut Blustein & Phillips (1988; Flum & Blustein, 2000) *career exploration* dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor kontekstual. Faktor individual merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh individu yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku. Dalam konteks eksplorasi karier, faktor individual mencakup gaya pengambilan keputusan yang berorientasi pada pemikiran, individu yang memiliki pendekatan yang lebih terencana dan logis dalam pengambilan keputusan lebih mungkin terlibat dalam eksplorasi diri dan lingkungan. Sementara itu, faktor kontekstual merujuk pada kondisi lingkungan atau situasi eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku individu (Flum & Blustein, 2000). Penelitian tentang *career exploration* pada dewasa awal telah dilakukan sebelumnya baik yang berhubungan dengan faktor internal maupun eksternal. Penelitian sebelumnya mengkaji *career exploration* dalam kaitannya dengan faktor internal seperti trait kepribadian (Lee dkk., 2023; Li dkk., 2015; Permata dkk., 2019) dan faktor kontekstual seperti layanan bimbingan karier, *parental career specific behavior*, dan *social support* (Chasanah & Salim, 2019; Khairun dkk., 2016; Permata dkk., 2019). Meskipun demikian, banyak faktor-faktor

lain yang belum diketahui hubungannya dengan *career exploration*. Penelitian ini akan memperkaya pengetahuan yang ada dengan mengkaji hubungan antara faktor internal yaitu *perceived future employability* dan *career-related self-efficacy* dengan *career exploration* yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Secara praktis penelitian ini akan memberikan wawasan kepada orang tua, manajemen perguruan tinggi serta konselor karier dalam membantu mengembangkan eksplorasi karier pada individu di masa dewasa awal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi eksplorasi karier pada dewasa awal adalah persepsi mereka terhadap kelayakan kerjanya di masa yang akan datang atau *perceived future employability*. *Perceived future employability* adalah gambaran diri individu di masa depan termasuk pekerjaan setelah individu menyelesaikan studi (Gunawan dkk., 2019). Menurut Gunawan dkk., (2021) *perceived future employability* ditandai dengan pemahaman tentang diri sendiri dalam kaitannya dengan siapa diri mereka dan apa yang mereka inginkan, mencoba memahami dunia kerja, serta bagaimana menghubungkan diri mereka dengan tempat kerja di masa depan. Dari sudut pandang SCCT, *perceived future employability* mencerminkan latar belakang dan pengalaman belajar, menghasilkan harapan positif untuk masa depan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, kekuatan, jaringan, dan reputasi yang diperoleh (Lent dkk., 2017).

Perceived future employability mencakup enam dimensi yaitu keterampilan di masa depan (*future skills*), pengalaman yang diharapkan (*expected experience*), karakteristik pribadi (*expected personal traits*), relasi di masa depan (*future networks*), pengetahuan tentang pasar tenaga kerja (*future labour market knowledge*), dan reputasi institusi pendidikan di masa depan (*anticipated reputation of educational institution*) (Gunawan dkk., 2019). Hasil penelitian sebelumnya oleh Gunawan dkk., (2024) menunjukkan *perceived future employability* berhubungan dengan *outcomes expectation*, semakin positif persepsi individu mengenai kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan, maka semakin tinggi kepercayaan diri mereka dalam membuat keputusan karier dan harapan positif terhadap hasil kariernya. Penelitian lain menyebutkan bahwa *perceived future employability* berhubungan dengan *career adaptability*, individu dengan

future orientation, sikap positif dan perencanaan terhadap masa depan yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap kariernya (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021; Pratama dkk., 2024).

Faktor lainnya yang mempengaruhi eksplorasi karier pada dewasa awal ialah efikasi diri terkait karier (*career-related self-efficacy*). Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya yang memengaruhi cara individu tersebut dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung mempersepsikan tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dilalui dibandingkan sebagai ancaman yang harus dihindari, mereka yakin akan kemampuan dirinya dalam melakukan berbagai aktivitas, dan yakin akan kekuatan dirinya (Bandura, 1997).

Dalam konteks perkembangan karier, efikasi diri terkait dengan karier didefinisikan sebagai keyakinan tentang kapasitas seseorang untuk mengelola tugas-tugas spesifik yang diperlukan untuk persiapan karier, penyesuaian, atau perubahan di berbagai bidang pekerjaan (Rigotti dkk., 2020). Sejalan dengan efikasi diri secara umum (Bandura, 1997), *career-related self-efficacy* bersumber dari keberhasilan atau pencapaian sebelumnya, pengalaman, persuasi verbal dan kondisi psikologi (Rigotti dkk., 2020). Individu yang memiliki efikasi diri terkait dengan karier yang tinggi mampu mengenali kemampuan bakat dan minat yang dimiliki, mampu mengumpulkan informasi terkait karier yang diminati serta mampu merencanakan, mengidentifikasi serta mengambil keputusan terkait kariernya dan mampu bertahan dalam menghadapi masalah (Lent dkk., 2017; Taylor & Betz, 1983). Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa *career-related self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan karier, kesuksesan karier dan career interest (Arghode dkk., 2021; Rigotti dkk., 2020).

Salah satu konsep yang menjelaskan mengenai hubungan antara persepsi diri individu saat ini dan masa depan serta keyakinan akan kemampuan diri dalam mencapai tujuan karier adalah *social cognitive career theory* (SCCT) (Lent & Brown, 2013). Menurut SCCT, pencapaian tujuan karier dipengaruhi merupakan proses kompleks yang dipengaruhi faktor individu maupun faktor kontekstual. Faktor individu

(misalnya, kepribadian, kecerdasan) dan latar belakang faktor kontekstual (status sosial ekonomi, diskriminasi) membentuk pengalaman dan proses belajar yang mempengaruhi pengembangan efikasi diri dan harapan akan karier dan ekspektasi akan hasil akan usahanya. Selanjutnya, efikasi diri menumbuhkan sikap positif dan harapan hasil, dan efikasi diri serta harapan akan hasil secara mandiri maupun bersama-sama, mempengaruhi minat karier. Selanjutnya minat akan diterjemahkan dalam tujuan, dan sasaran, pada gilirannya, memotivasi individu terlibat dalam tindakan karier yang sesuai untuk mencapai tujuan (akhir) karier.

Sejalan dengan SCCT (Lent & Brown, 2013), *perceived future employability* yang mengindikasikan persepsi individu akan kemampuannya, pengetahuannya dan peluang kariernya di masa depan akan mendorong eksplorasi karier. Mereka yang memiliki persepsi positif bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, jaringan dan reputasi institusi pendidikannya memberikan peluang karier di masa depan akan terlibat aktivitas pencapaian tujuan kariernya, termasuk eksplorasi karier. Individu yang memiliki pemikiran positif percaya bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di masa depan akan melakukan upaya pengenalan diri dan mengumpulkan informasi terkait dengan pekerjaan dan organisasi di lingkungannya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa tingginya *perceived future employability* berhubungan dengan tingginya usaha untuk mencapai tujuan karier (Gunawan dkk., 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa individu yang percaya akan kelayakan kariernya di masa depan lebih akurat dalam menilai diri sendiri dan mengumpulkan informasi terkait dengan kariernya (Juniarti & Adrian, 2023).

Sejalan juga dengan SCCT (Lent & Brown, 2013), bahwa efikasi diri yang terbentuk karena pengalaman, keberhasilan atau persuasi positif akan mempengaruhi minat dan tujuan memotivasi individu terlibat dalam perilaku karier, individu dengan *career-related self efficacy* yang tinggi akan yakin pada kemampuannya dalam mencapai tujuan karier dan mengatasi hambatan karier. Keyakinan tersebut akan mendorongnya untuk terlibat dalam eksplorasi karier dengan mengumpulkan informasi, bertanya atau mengamati informasi tentang diri terkait dengan minat, tujuan, nilai karier serta

informasi terkait dengan pekerjaan, organisasi di lingkungannya. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan perilaku eksplorasi karier (Rong dkk., 2024; Yiming dkk., 2024).

Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis yang kami ajukan adalah (1) Hipotesis mayor: *perceived future employability* dan *career-related self-efficacy* berhubungan dengan *career exploration*, (2) Hipotesis minor 1: *perceived future employability* berhubungan positif dengan *career exploration*, (3) Hipotesis minor 2: *career-related self-efficacy* berhubungan positif dengan *career exploration*.

Metode

Partisipan

Penelitian ini melibatkan 206 mahasiswa, 69 (33,6%) laki-laki, 137 (66,5%) perempuan, dengan rentang usia 18 sampai 25 (*Mean age* = 19,07 dan *SD* = 0,81) yang direkrut dari fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen di salah satu universitas di Yogyakarta Indonesia yang bersedia terlibat secara sukarela dalam penelitian sebagai partisipan.

Instrumen Penelitian

Career exploration diukur dengan menggunakan skala *career exploration survey short version* (CES) yang dikembangkan oleh Stumpf dkk., (1983) versi bahasa Indonesia yang telah diterjemahkan oleh Sawitri & Dewi (2015). Skala versi Bahasa Indonesia ini terdiri dari 11 aitem yang bertujuan untuk mengukur tingkat aktivitas individu dalam eksplorasi diri dan lingkungan selama tiga bulan terakhir. Contoh aitem: "Memperoleh informasi tentang bidang pekerjaan atau perusahaan tertentu". Sawitri & Dewi (2015) melaporkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang baik yang ditunjukkan dengan *cronbach alpha* sebesar 0,87 dan mendukung validitasnya dengan korelasi positif dengan *academic fit* dan *career congruence*. Skala ini kemudian diujicobakan kembali untuk penelitian ini, hasil analisis reliabilitas skala menunjukkan bahwa aitem pada skala ini tergolong baik dengan *cronbach alpha* sebesar 0,75; *corrected aitem total correlation* (rit) yang bergerak dari 0,28 hingga 0,59.

Perceived future employability diukur dengan skala *perceived future employability scale*

(PFES) versi Bahasa Indonesia yang disusun oleh Gunawan dkk., (2019). Skala ini terdiri dari 24 aitem yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana persepsi individu terhadap peluang kariernya di masa depan. Skala *Perceived Future Employability* disusun berdasarkan enam dimensi, yaitu keterampilan di masa depan (*future skills*), pengalaman yang diharapkan (*expected experience*), jaringan (*future networks*), karakteristik pribadi (*expected personal traits*), pengetahuan terkait pasar tenaga kerja di masa depan (*future labor market knowledge*), dan reputasi institusi pendidikan di masa depan (*anticipated reputation educational institution*). Contoh aitem: “ketika saya menyelesaikan kuliah saya akan memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan”. Gunawan dkk., (2019) melaporkan bahwa skala ini memiliki *cronbach alpha* 0,95 dan mendukung validitasnya dengan korelasi positif dengan *career ambitions*, *university commitment*, dan *career distress*. Skala ini juga diujicobakan kembali untuk penelitian ini, hasil analisis reliabilitas skala menunjukkan bahwa aitem pada skala ini tergolong baik, yang ditunjukkan dengan hasil *skor corrected aitem total correlation* (rit) sebesar 0,42 hingga 0,59, dan reliabilitas skala yang baik ditunjukkan dengan *cronbach alpha* sebesar 0,90.

Career-related self-efficacy diukur dengan skala *Career-related self-efficacy* (CSE) (Schyns & von Collani, 2002) yang telah dimodifikasi oleh Akmal dkk., (2022). Contoh aitem; “saya akan mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan untuk karier saya sendiri”. Skala asli memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha = 0,88$) dan mendukung validitasnya dengan menemukan korelasi positif dengan *general and work-related self-efficacy* (Schyns & von Collani, 2002). Dalam versi Bahasa Indonesia, oleh Akmal dkk., (2022) melaporkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas 0,85. Dalam penelitian ini, dilakukan kembali uji coba skala, hasil analisis menunjukkan bahwa aitem pada skala ini tergolong baik, ditunjukkan dengan hasil *skor corrected aitem total correlation* (rit) sebesar 0,40 hingga 0,64, dan reabilitas yang baik ditunjukkan dengan *cronbach alpha* sebesar 0,81.

Analisis data

Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi

linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan untuk uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

Prosedur

Dalam penelitian ini skala didistribusikan kepada mahasiswa secara langsung melalui dosen pengampu mata kuliah. Sebelum penyebaran skala dilakukan, peneliti mendapatkan izin dari institusi dan persetujuan dari partisipan mengenai keterlibatannya dalam penelitian (*informed consent*). Keterlibatan dalam penelitian ini bersifat sukarela dan data yang terkumpul bersifat anonim (tanpa nama) untuk menjamin kerahasiaan partisipan. Peneliti memberikan *reward* berupa *souvenir* atas keterlibatan partisipan dalam penelitian.

Hasil

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis, antara lain: uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi, didapatkan hasil bahwa sampel memiliki sebaran data yang normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel *career exploration* dan *perceived future employability*, dapat dihubungkan dengan garis lurus dan data linear ideal, sama halnya pada variabel *career exploration* dan *career self-efficacy*, keduanya dapat dihubungkan dengan garis lurus atau data tersebut linear ideal. Dari hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa tidak terjadi interkorelasi antara kedua variabel bebas. Artinya, variabel *perceived future employability* dan *career self-efficacy* tidak saling berhubungan.

Dapat dilihat pada Tabel 1 hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai koefisien $F=36,12$; $R=0,51$; $R^2=0,26$, $p<0,001$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived future employability* dan *career self-efficacy* dengan *career exploration*. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima atau sangat signifikan dengan sumbangan efektivitas (*R square*) *perceived future employability* dan *career self-efficacy* $0,26 \times 100\% = 26,2\%$ terhadap *career exploration*. *Perceived future employability* dan

career self-efficacy secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap *career exploration*.

Tabel 1

Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R Square	F Change	Sig. F Change
<i>Perceived Future Employability</i> dan <i>Career-related Self-efficacy</i> terhadap <i>Career Exploration</i>	0,51	0,26	36,12	0,00

Hasil analisis data selanjutnya menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived future employability* dengan *career exploration*, namun tidak ada hubungan antara *career-related self-efficacy* dengan *career exploration*, hasil analisis data dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	Unstandardized Beta	Partial Beta	Sif. F Change
<i>Perceived Future Employability</i> terhadap <i>Career Exploration</i>	0,23	0,45	0,00
<i>Career-related Self-efficacy</i> terhadap <i>Career Exploration</i>	0,08	0,08	0,26

Sebagaimana terlihat pada Tabel 2 berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara *perceived future employability* dengan *career exploration* diperoleh koefisien korelasi relasi parsial sebesar $r = 0,45$; $\beta = 0,23$; $p < 0,001$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *perceived future employability* dengan *career exploration*. Sedangkan, hasil uji korelasi parsial antara *career self-efficacy* dengan *career exploration* didapatkan koefisien korelasi parsial sebesar $r = 0,08$; $\beta = 0,08$, $p = 0,26$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *career self-efficacy* dengan *career exploration*.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *perceived future employability* dan *career self-efficacy* terhadap *career exploration* pada mahasiswa. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived future employability* dan *career self-efficacy* dengan *career exploration* pada individu dewasa

awal. Maka, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. *Perceived future employability* dan *career self-efficacy* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap *career exploration* adalah sebesar 26,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap peluang karier dan pengembangan dirinya di masa depan dan memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam mencapai tujuan karier akan terdorong untuk melakukan upaya eksplorasi diri dan lingkungannya berkaitan dengan kariernya. Hasil penelitian ini sejalan dengan SCCT yang menjelaskan bahwa persepsi terhadap orientasi karier di masa depan dan keyakinan individu akan efikasi diri individu dalam mencapai kariernya, akan mempengaruhi minat yang selanjutnya memotivasi individu terlibat dalam tindakan karier (Lent & Brown, 2013). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya, juga menunjukkan bahwa efikasi diri dan *outcome expectation* dalam hal ini persepsi kelayakan kerja di masa depan secara bersama-sama memprediksi tujuan eksplorasi karier (Lent dkk., 2017). Penelitian lain juga menemukan bahwa individu yang memiliki efikasi diri memiliki keyakinan bahwa persepsi akan kemampuan kerjanya di masa depan, dapat membantu individu tersebut memperoleh pekerjaan, yang mendorong individu tersebut melakukan eksplorasi karier (Putri & Utami, 2023).

Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis minor 1 dalam penelitian ini dengan mengkonfirmasi hubungan positif antara *perceived future employability* dengan *career exploration* pada mahasiswa. *Perceived future employability* menyumbang sebesar 24,28% pengaruh terhadap variabel *career exploration*. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang mempunyai persepsi positif akan peluang kariernya yang akan datang lebih percaya diri dalam mengeksplorasi berbagai pilihan karier, dan mendorong individu untuk aktif belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan. Kebutuhan akan keterampilan, pengalaman, relasi dan pengetahuan terkait *labour market* mendorong individu untuk menggali informasi lebih dalam mengenai peluang karier yang pada prosesnya terjadi eksplorasi karier. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama dkk., (2024) bahwa *future orientation* mampu mengaktifkan keterampilan kemampuan adaptasi karier, memotivasi individu untuk merencanakan

dan menguraikan langkah dan tujuan karier serta mendorong terjadinya eksplorasi karier. Persepsi positif akan membentuk harapan positif tentang masa depan membantu individu untuk menavigasi berbagai skenario di dunia profesional, sehingga memiliki persiapan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan karier (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021).

Lain halnya dengan hipotesis minor yang pertama, hasil analisis tidak mendukung hipotesis minor 2 bahwa tidak ada hubungan antara *career self-efficacy* dengan *career exploration* pada mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis minor 2 dalam penelitian ini ditolak. Dalam penelitian ini, individu dengan keyakinan akan kemampuannya dalam mencapai tujuan karier tidak berhubungan dengan perilaku eksplorasi karier. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *career self-efficacy* dengan *career exploration*. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh faktor perbedaan karakteristik sampel dan spesifikasi tujuan. Pada penelitian Chan (2018) subjek merupakan para atlet yang terlatih dengan mindset untuk terus maju dan memiliki suatu tujuan yang jelas. Sebagaimana pernyataan Bandura (1997) yang mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan dalam penelitian ini, subjek adalah mahasiswa semester awal yang belum memiliki arah tujuan karier yang jelas, sehingga keyakinan akan kemampuan individu masih perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived future employability* memberikan sumbangan yang lebih tinggi terhadap *career exploration* daripada *career self-efficacy*. Hal ini membuktikan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peluang dan kemampuan kerjanya di masa depan lebih efektif dalam meningkatkan eksplorasi karier dibandingkan efikasi diri dalam pekerjaan. Teori SCCT model mengasumsikan bahwa orang lebih cenderung mencoba dan mempertahankan perilaku ketika mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukannya dan bahwa upaya tersebut akan menghasilkan konsekuensi yang diinginkan (Lent & Brown, 2013). *Perceived future employability* seringkali didasarkan pada informasi tentang tren industri,

kebutuhan pasar dan prospek pekerjaan (Gunawan dkk., 2019). Dalam hal ini membuat mahasiswa lebih sadar akan kemungkinan karier yang tersedia dan lebih terdorong untuk menjelajahi berbagai pilihan karier, sedangkan efikasi diri terkait karier lebih berfokus pada keyakinan internal individu yang kurang terhubung langsung dengan realitas eksternal jika tidak didukung oleh informasi yang relevan.

Implikasi hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived future employability* berhubungan dengan tingginya eksplorasi karir pada mahasiswa. Hal ini membawa implikasi bagi orang tua, perguruan tinggi dan konselor karier dalam membantu mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan dan aktivitas eksplorasi karier dalam mendukung pencapaian tujuan kariernya melalui peningkatan *perceived future employability*. Orang tua dapat mendukung anak dengan menyadari dampak dari ekspektasi karier terhadap anak-anak mereka dan tingkat keselarasan karier dengan anak-anak mereka terhadap eksplorasi anak dan terbiasa dengan informasi karier terkini yang relevan. Perguruan tinggi dapat berperan untuk meningkatkan reputasi institusi, mengembangkan jaringan yang membantu mahasiswa membangun kepercayaan akan peluang kerjanya di masa yang akan datang. Konselor karier dapat membantu mahasiswa dengan meningkatkan pemahaman akan kebutuhan mahasiswa dengan lebih banyak melakukan apresiasi terhadap keberhasilan, pengalaman dan kelebihan serta terlibat aktif dalam mengembangkan dan memanfaatkan jaringan untuk mengembangkan keyakinan akan kelayakan kerjanya di masa yang akan datang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, pertama, sampel penelitian relatif homogen karena hanya diambil dari satu jurusan di satu perguruan tinggi sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menguji dengan sampel yang lebih luas dari berbagai jurusan atau perguruan tinggi atau memperluas sampel dengan karakteristik yang berbeda seperti individu pada dewasa awal yang tidak melanjutkan perguruan tinggi atau yang sudah bekerja agar dapat memperluas generalisasi hasil penelitian. Kedua, komposisi sampel yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan di mana sampel perempuan lebih banyak

dibandingkan laki-laki, yang dimungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya perlu menguji dengan komposisi sampel yang sama. Selain itu, penelitian lain juga perlu menguji peran variabel lain yang mungkin menjelaskan hubungan tidak langsung (memediasi) atau memoderasi hubungan antara *perceived future employability* dan *career-related self-efficacy* dengan eksplorasi karier. Terakhir, penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, di mana hanya dilakukan satu kali pengambilan data sehingga hubungan sebab akibat antar variabel tidak dapat dikonfirmasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian memperkaya pengetahuan yang ada dengan mengkonfirmasi hubungan antara *perceived future employability* dan *career-related self-efficacy* secara bersama-sama dengan eksplorasi karier. Secara terpisah hanya *perceived future employability* yang berhubungan positif dengan eksplorasi karier. Persepsi positif yang tinggi terhadap peluang karirnya di masa yang akan datang akan mendukung keterlibatan secara aktif dalam mengumpulkan dan melakukan evaluasi tentang diri dan peluang karir. Hasil penelitian ini dapat membantu orang tua, pengelola perguruan tinggi dan konselor dalam membantu individu untuk meningkatkan eksplorasi karirnya melalui peningkatan *perceived future employability*.

Referensi

- Akmal, S. Z., Hood, M., Creed, P. A., & Duffy, A. L. (2022). Young adults' self-regulatory responses to positive career goal discrepancies: testing cross-lagged relationships. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 802–820. <https://doi.org/10.1177/10690727211068106>
- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: implications for future global workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0034>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat pengangguran terbuka agustus 2023*. Tenaga Kerja: Badan Pusat Statistik.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. W.H. Freeman and Company.

- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 174–183. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x>
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and Contextual Factors in Career Exploration. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 33).
- Chan, C. C. (2018). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004>
- Chasanah, A. M., & Salim, R. M. A. (2019). Parental support, career exploration, and career decision-making self-efficacy in junior high school students. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 34(4), 211–221. <https://doi.org/10.24123/aipj.v34i4.2581>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380–404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 101–122. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09430-7>
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2024). Young adults perceived future employability: testing a social cognitive career model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09666-7>
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (Fifth Edition). Erlangga.
- Juniarti, F., & Adrian, I. S. (2023). Hubungan orientasi masa depan dan career decision making self-efficacy pada mahasiswa. *Psibernetika*, 15(2), 84–91. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v15i2.3636>
- Khairun, D. Y., Sulastri, M. S., & Hafina, A. (2016). Layanan bimbingan karier dalam peningkatan kematangan eksplorasi karier siswa. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 1(1). <https://doi.org/10.30870/jpbk.v1i1.1860>

- Lee, S. D., Aquino, A., Kuncel, N. R., & Hansen, J. C. (2023). Personality predictors of career exploration: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly*, 71(1), 41–55. <https://doi.org/10.1002/cdq.12315>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Noviyanti, A., & Dwarawati, D. (2023). Studi kontribusi career exploration terhadap work readiness pada fresh graduate di kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7353>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Permata, M. M., Tiatri, S., & Mularsih, H. (2019). Peran parental career specific behavior dan trait kepribadian terhadap perilaku eksplorasi karir siswa SMA kelas XI (Studi pada sekolah X di Jakarta Barat). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 671. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.2221>
- Pratama, M. F., Mastuti, E., & Yoenanto, N. H. (2024). The impact of future orientation and social support on career adaptability. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu1006>
- Priyatno, T. (2016). Upaya meningkatkan pemahaman eksplorasi karir melalui layanan bimbingan kelompok dengan teknik diskusi kelompok. *Psikopedagogia*, 5(1), 49–56. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v5i1.4489>
- Putri, N. (2018). *Angka siswa yang salah pilih jurusan masih tinggi*. Youthmanual: Skystar Ventures. <https://skystarventures.com/blog/business/youthmanual-angka-siswa-yang-salah-pilih-jurusan-masih-tinggi/>
- Putri, T. H., & Utami, R. H. (2023). The relationship of self-efficacy with perceived future employability in job seekers of higher college graduates in Padang City. *Trend:*

- International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(1).
<https://doi.org/10.62260/intrend.v1i1.86>
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2020). Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2645–2672.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858>
- Rong, L. W., Zainudin, Z. R., Kamarudin, E. M. E., & Asri, A. S. (2024). Influence of self-efficacy on career exploration behaviours among malaysian young adolescent. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 22(1), 328–350.
<http://www.seairweb.info/journal/i>
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development: Perkembangan masa hidup* (13th ed.). Erlangga.
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2015). Academic fit, adolescent-parent career congruence, and career exploration in university students. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.016>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 22).
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Yiming, Y., Shi, B., Kayani, S., & Biasutti, M. (2024). Examining the relationship between self-efficacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students. *Scientific Reports*, 14(1), 8551. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59238-6>
- Zhao, F., Li, P., Chen, S., Hao, Y., & Qin, J. (2022). Career exploration and career decision self-efficacy in Northwest Chinese pre-service kindergarten teachers: The mediating role of work volition and career Adaptability. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504>