

## Menatap Dunia Kerja: Peran *Career Adaptability* Terhadap *Self-Perceived Employability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang

Kalista Putri Suwandi<sup>1</sup>, Nur Ainy Sadijah<sup>2</sup>, Regi Ramadan<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

Corresponding email: [kalistaaps@gmail.com](mailto:kalistaaps@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 06-06-2026

Received : 07-06-2026

Revised : 13-06-2026

Accepted : 16-06-2026

#### Keywords

*Career Adaptability;*

*Self-Perceived*

*Employability;*

*Final-Year Students*

#### DOI:

10.59066/ijoms.v5i1.2525

### ABSTRACT

*Structural shifts in the economy during the Industry 4.0 era have transformed labor market demands. The high open unemployment rate among individuals aged 20–24, reaching 15.34% (BPS, 2024), underscores the urgency for final-year university students to develop a strong perception of their employability. This study aims to examine the effect of career adaptability on self-perceived employability among final-year students at Universitas Buana Perjuangan Karawang who are currently unemployed. A quantitative causal research design was employed, involving 326 students from the 2020, 2021, and 2022 cohorts, selected through quota sampling. Career adaptability was measured using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), adopted and adapted by Sulistiani et al. (2018), while self-perceived employability was measured using the Self-Perceived Employability Scale for University Students, adapted from Rothwell et al. (2008). Data analysis was performed using simple linear regression in IBM SPSS Statistics 29. The results indicate that career adaptability has a positive and significant effect on self-perceived employability, with the regression equation  $SPE = 33.699 + 0.288CA$ ,  $t = 9.746$  ( $p < 0.001$ ), and a coefficient of determination  $R^2 = 0.227$ . This suggests that career adaptability explains 22.7% of the variance in self-perceived employability, while 77.3% is influenced by factors beyond the scope of this study. Categorization shows that the majority of respondents fall into the moderate category for both variables. These findings emphasize the importance of developing career adaptability through structured career guidance programs in higher education to enhance students employability perceptions and readiness to enter a competitive workforce.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright© 2026 by Author. Published by CV. Era Digital Nusantara



### Pendahuluan

Perubahan struktur ekonomi dan pesatnya teknologi informasi dalam era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah kebutuhan pasar tenaga kerja secara drastis. Organisasi masa kini tidak lagi hanya memprioritaskan latar belakang akademik, tetapi mencari lulusan yang memiliki keterampilan dan perilaku profesional yang sesuai dengan dinamika industri

(Afshida & Hadi, 2021). Tantangan ini terlihat nyata dalam data Badan Pusat Statistik (2024), di mana meskipun pengangguran nasional menurun, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kelompok usia 20–24 tahun masih tinggi sebesar 15,34%. Kondisi global pun menunjukkan tren serupa, di mana *International Labour Organization* (2024) menekankan pentingnya penguatan daya kerja kaum muda sebelum memasuki pasar kerja. Tingginya angka pengangguran di kalangan usia muda ini tidak semata-mata disebabkan oleh ketiadaan lapangan kerja, melainkan juga oleh rendahnya keyakinan lulusan terhadap kemampuan diri mereka sendiri untuk bersaing dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya.

Fenomena ini mencerminkan rendahnya *self-perceived employability* di kalangan mahasiswa. *Self-perceived employability* yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya (Rothwell et al., 2008). Survei yang dilakukan oleh Lokadata (2023) mencatat bahwa lebih dari 60% *fresh graduate* Indonesia mengaku kurang percaya diri dalam menghadapi seleksi kerja, meskipun telah menyelesaikan pendidikan tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketersediaan ijazah belum menjamin kesiapan psikologis individu untuk memasuki pasar kerja. Mahasiswa dengan *self-perceived employability* yang tinggi cenderung lebih optimis dan kompeten dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja (Tomlinson, 2017).

Fase akhir perkuliahan merupakan masa transisi krusial yang menghadapkan mahasiswa pada ketidakpastian pasar kerja yang kompetitif dan dinamis. Kondisi ini memicu variasi tingkat keyakinan subjektif mahasiswa dalam memperoleh atau mempertahankan pekerjaan setelah lulus, sebuah konsep psikososial yang dikenal sebagai *self-perceived employability*. *Self-perceived employability* dibentuk oleh dimensi eksternal seperti reputasi universitas, kredibilitas program studi, dan kondisi nyata pasar kerja serta faktor internal seperti tingkat pengetahuan, modal sosial, sikap adaptif, usia, gender, dan rasa percaya diri individu. Kemampuan akademik dari perguruan tinggi saja belum memadai, mahasiswa juga perlu memiliki *self-perceived employability* (Rahma et al., 2023).

Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya kendala pada keyakinan mahasiswa. Hasil pra-penelitian pada 30 mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang mengungkapkan bahwa sebagian mahasiswa tingkat akhir masih memiliki *self-perceived employability* yang rendah. Sebanyak 79,31% responden menunjukkan indikator rendahnya *self-perceived employability*, meliputi ketidakpercayaan diri bersaing dengan lulusan universitas lain, minimnya umpan balik positif yang diterima, merasa kemampuan belum diakui orang lain, belum memiliki kemampuan relevan dengan bidang yang diminati, hingga keraguan dalam mengembangkan diri agar siap bersaing di dunia kerja.

Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian serius. Individu dengan *self-perceived employability* yang rendah terbukti menunjukkan intensitas pencarian kerja yang lebih rendah, kurang proaktif dalam mempersiapkan lamaran, dan lebih mudah menyerah ketika menghadapi penolakan, sehingga secara langsung memperpanjang masa tunggu kerja dan memperburuk kondisi pengangguran terdidik (Da Motta Veiga & Turban, 2018; Biramo et

al., 2025). Rendahnya *self-perceived employability* juga berkaitan erat dengan meningkatnya kecemasan karier yang selanjutnya berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mahasiswa, mencakup dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan, hingga tujuan hidup (Elfina & Andriany, 2023; Zwagery, 2021). Urgensi ini semakin menguat jika ditempatkan dalam konteks perubahan dunia kerja yang kian cepat, *World Economic Forum* (2023) memproyeksikan bahwa 23% lapangan kerja akan mengalami restrukturisasi pada tahun 2027 akibat otomasi dan kecerdasan buatan. Dalam lanskap yang penuh ketidakpastian ini, *self-perceived employability* menjadi fondasi psikologis yang memungkinkan individu tetap adaptif dan mampu menavigasi perubahan karier secara proaktif (Duggal et al., 2024). Salah satu faktor internal kunci untuk mengatasi masalah ini adalah *career adaptability*, yaitu sumber daya psikososial yang memungkinkan individu merencanakan karier dan menghadapi tantangan pekerjaan yang tidak terduga (Antoniou et al., 2016).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji *career adaptability* dan *self-perceived employability*. Pigden dan Moore (2019) dalam penelitiannya pada mahasiswa di Inggris menemukan bahwa *career adaptability* secara signifikan memprediksi persepsi mahasiswa terhadap kemampuan kerja mereka. Guan et al. (2013) dalam studi terhadap mahasiswa tingkat akhir di China juga menemukan pengaruh positif *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*. Adapun Maggiori et al. (2017) menunjukkan bahwa sumber daya psikososial dalam adaptasi karier berkontribusi pada keyakinan individu terhadap prospek kerja mereka di masa depan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di konteks negara maju atau negara dengan sistem pendidikan tinggi yang berbeda dari Indonesia. Penelitian ini secara spesifik mengkaji pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi swasta di Indonesia, khususnya di wilayah Karawang yang merupakan kawasan industri dengan karakteristik pasar kerja yang berbeda.

Berdasarkan kesenjangan antara tuntutan pasar kerja dan kondisi nyata mahasiswa tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. Secara teoretis, kajian ini diharapkan memperkuat literatur psikologi industri mengenai faktor pembentuk keyakinan kerja, sementara secara praktis dapat menjadi landasan bagi universitas dalam merancang program bimbingan karier yang lebih sistematis. Sejalan dengan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdesain kausalitas guna mengkaji pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. Pemilihan pendekatan

ini dilandasi oleh tujuan penelitian untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel secara objektif melalui prosedur statistik yang terstruktur, sehingga diperoleh interpretasi yang bersifat empiris (Sugiyono, 2019). Desain kausalitas dipilih karena penelitian ini tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, melainkan mengkaji pengaruh berdasarkan data yang dihimpun langsung dari responden (Azwar, 2018).

Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berstatus tidak bekerja. Berdasarkan data Pusdatin (2025), populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir angkatan tahun 2020, 2021, dan 2022 dengan total 2.139 mahasiswa. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah kuota sampling, yakni penentuan sampel yang didasarkan pada penetapan jumlah responden terlebih dahulu sesuai karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Penerapan teknik ini bertujuan memastikan terpenuhinya jumlah responden yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu mahasiswa angkatan 2020, 2021, dan 2022 yang tidak bekerja. Kuota sampling memungkinkan peneliti memperoleh sampel yang proporsional dalam rentang waktu yang lebih efisien (Sugiyono, 2019). Total sampel dalam penelitian ini sebanyak 326 mahasiswa yang ditentukan menggunakan rumus *Krejcie-Morgan* dengan taraf kesalahan 5% dengan distribusi proporsional per program studi, sehingga sampel mampu mewakili karakteristik populasi secara memadai.

Instrumen pengukuran yang digunakan mencakup dua skala psikologi. *Career adaptability* diukur menggunakan skala adopsi *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dalam versi bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Sulistiani et al. (2018). Skala ini terdiri dari 24 item. Jawaban dari pernyataan kuisisioner ini menggunakan skala Likert dengan skor (1) lemah hingga skor (5) paling kuat. *Self-perceived employability* diukur menggunakan skala adaptasi *Self-Perceived Employability Scale for University Student* oleh Rothwell dkk. (2008), yang terdiri dari 16 item dengan pilihan respon skala Likert dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Penggunaan instrumen berbasis psikometri ini bertujuan untuk memperoleh pengukuran konstruk yang berlandaskan indikator-indikator teoritis yang tervalidasi, sehingga mampu merepresentasikan variabel penelitian secara empiris (Azwar, 2018).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner dalam format daring yang didistribusikan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Metode kuisisioner dipilih karena memiliki keunggulan dalam mengumpulkan data dari sejumlah besar partisipan secara efisien dan sistematis, sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019). Validitas instrumen dievaluasi menggunakan koefisien korelasi item-total, sementara reliabilitas diestimasi melalui koefisien Cronbach's Alpha guna menjamin konsistensi internal alat ukur dalam menghasilkan pengukuran yang stabil (Azwar, 2018).

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pada tiap-tiap skala memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* menunjukkan nilai 0,551 pada butir 5 (terendah) hingga 0,856 pada butir 2 (tertinggi). Skala

*Self-Perceived Employability Scale for University Student* menunjukkan nilai 0,552 pada butir 9 (terendah) hingga 0,803 pada butir 6 (tertinggi). Nilai-nilai tersebut mengonfirmasi bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua skala memiliki konsistensi internal yang sangat memuaskan, skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 (reliabilitas tinggi). Skala *Self-Perceived Employability Scale for University Student* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 (reliabilitas tinggi). Nilai koefisien reliabilitas yang melampaui ambang batas 0,70 membuktikan bahwa kedua instrumen layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini (Azwar, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* 29. Menurut Sugiyono (2019), statistik inferensial merupakan metode yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Adapun urutan pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas, bertujuan memverifikasi apakah data residual berdistribusi secara normal. Distribusi dinyatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  pada uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018).
2. Uji Linearitas, untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear. Hubungan linear dianggap signifikan jika  $\text{Sig.} > 0,05$  (Sugiyono & Susanto, 2015).
3. Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mengestimasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + bX$ , di mana  $a$  merupakan konstanta dan  $b$  adalah koefisien yang mencerminkan arah serta besarnya pengaruh (Sugiyono, 2019).
4. Uji  $t$ , digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh individual variabel independen terhadap dependen. Hipotesis diterima apabila nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  (Ghozali, 2018).
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), berfungsi untuk menilai proporsi variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  bergerak dari 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018).
6. Uji Kategorisasi, digunakan untuk mengelompokkan skor responden ke dalam kategori-kategori berjenjang (rendah, sedang, tinggi) guna memudahkan interpretasi data secara deskriptif (Azwar, 2012).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

**Table 1. Data Demografi**

Kriteria	Keterangan	Total	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	140	42,9%
	Perempuan	186	57,1%
Usia	19-23	290	88,9%
	24-27	36	11,1%

Kriteria	Keterangan	Total	Persen
Program studi	Akuntansi	22	6,7%
	Farmasi	23	7,1%
	Ilmu Hukum	24	7,4%
	Manajemen	69	21,2%
	Psikologi	52	16%
	PAI	5	1,5%
	PGSD	16	5%
	PPKN	7	2%
	Sistem Informatika	16	5%
	Teknik Industri	37	11,2%
	Teknik Informatika	39	12%
	Teknik Mesin	16	4,9%
	Angkatan	2022	259
2021		51	15,6%
2020		16	4,9%

Berdasarkan Tabel 1, partisipan dalam penelitian ini berjumlah 326 mahasiswa. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 186 orang (57,1%), sementara responden laki-laki berjumlah 140 orang (42,9%), sehingga proporsi perempuan lebih dominan dalam sampel ini. Ditinjau dari kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang 19–23 tahun (290 orang, 88,9%), sedangkan kelompok usia 24–27 tahun hanya berjumlah 36 orang (11,1%), mencerminkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir berada pada usia awal dua puluhan. Distribusi per program studi disesuaikan secara proporsional, dengan representasi terbesar dari Manajemen (69 orang, 21,2%), diikuti Psikologi (52 orang, 16%), Teknik Informatika (39 orang, 12%), dan Teknik Industri (37 orang, 11,2%), sementara program studi lainnya berkisar antara 1,5% hingga 7,4%. Dari sisi angkatan, responden terbanyak berasal dari angkatan 2022 (259 orang, 79,4%), disusul angkatan 2021 (51 orang, 15,6%) dan angkatan 2020 (16 orang, 4,9%). Secara keseluruhan, profil demografi ini mencerminkan keterwakilan yang proporsional dari berbagai kelompok, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk menggambarkan kondisi mahasiswa tingkat akhir di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang tidak bekerja.

**Table 2. Uji Normalitas**

Variabel	Sig.	Interpretasi
<i>Career Adaptability</i>	.200	Normal
<i>Self Perceived Employability</i>	.200	Normal

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) pada kedua variabel penelitian. Oleh karena seluruh nilai signifikansi dari kedua pengujian berada di atas taraf signifikansi 0,05 ( $p > 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa data pada variabel CA dan SPE berdistribusi normal.

**Table 3. Uji Linearitas**

Source		SS	df	MS	F	p
Between groups	Combined	10551.104	65	162.325	2.447	<.001
	Linearity	6301.144	1	6301.144	95.000	<.001
	Deviation from linearity	4249.960	64	66.406	1.001	.482
Within groups		17245.291	260	66.328		
Total		27796.396	325			

Berdasarkan hasil dari tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,482. Di sisi lain, nilai signifikansi pada komponen *Linearity* menunjukkan nilai < 0,001, yang berarti berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 (0,482 > 0,05) dan nilai *Linearity* terbukti signifikan (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Career Adaptability* (CA) dan *Self-Perceived Employability* (SPE) terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

**Table 4. Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	B	SE B	$\beta$	t	p
Constant	33.699	2.513		13.412	<.001
CA	.288	.030	.476	9.746	<.001

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai konstanta sebesar 33,699 dan nilai koefisien regresi untuk variabel *Career Adaptability* (CA) sebesar positif 0,288. Hubungan ini membentuk persamaan matematis  $SPE = 33,699 + 0,288CA$ . Nilai konstanta sebesar 33,699 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Career Adaptability* (CA) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat *Self-Perceived Employability* (SPE) seorang individu diprediksi akan tetap sebesar 33,699. Sementara itu, koefisien regresi variabel CA yang bernilai positif sebesar 0,288 menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti bahwa setiap kali terjadi peningkatan satu satuan pada nilai *Career Adaptability* (CA), maka nilai *Self-Perceived Employability* (SPE) diproyeksikan akan ikut meningkat sebesar 0,288 satuan. Hubungan positif ini menandakan bahwa semakin adaptif seseorang dalam kariernya, maka akan semakin tinggi pula persepsi terhadap kesiapan kerja (*employability*) yang dimilikinya.

**Table 5. Uji Hipotesis T Parsial**

Model	B	SE B	$\beta$	t	p
Constant	33.699	2.513		13.412	<.001
CA	.288	.030	.476	9.746	<.001

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Career Adaptability* (CA) adalah sebesar 9,746 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001. Apabila dibandingkan dengan nilai tabel, nilai  $t_{hitung}$  ini terbukti jauh lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (9,746 > 2,617) dan nilai signifikansinya berada jauh di bawah standar minimal 0,05 (< 0,001 < 0,05). Atas dasar hasil perhitungan tersebut, maka keputusan sarannya adalah  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Career Adaptability* (CA) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Self-Perceived Employability* (SPE).

**Table 6. Koefisien Determinasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE of the Estimate
1	.476	.227	.224	8.145

Dari hasil pengolahan data, ditemukan nilai *R Square* (*R* kuadrat) sebesar 0,227. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,227 ini memberikan kesimpulan bahwa kontribusi atau besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel *Career Adaptability* (CA) dalam menjelaskan variasi naik-turunnya variabel *Self-Perceived Employability* (SPE) adalah sebesar 22,7%. Sedangkan sisa persentase lainnya, yaitu sebesar 77,3% (100% - 22,7%), dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor serta variabel-variabel lain di luar dalam penelitian ini.

**Table 7. Uji Kategorisasi**

Variabel	Kategori	(n)	Persentase
<i>Career Adaptability</i>	Rendah	12	3.7%
	Sedang	181	55.5%
	Tinggi	133	40.8%
<i>Self-Perceived Employability</i>	Rendah	4	1.2%
	Sedang	168	51.5%
	Tinggi	154	47.2%

Berdasarkan hasil kategorisasi kedua skala, diperoleh gambaran umum bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori sedang, baik pada variabel *career adaptability* maupun *self-perceived employability*. Pada skala *career adaptability*, mayoritas subjek termasuk dalam kategori sedang sebanyak 181 orang (55,5%), diikuti kategori tinggi sebanyak 133 orang (40,8%), dan kategori rendah sebagai kelompok paling sedikit yakni 12 orang (3,7%). Pola serupa juga ditemukan pada *skala self-perceived employability*, di mana sebagian besar subjek berada pada kategori sedang sebanyak 168 orang (51,5%), kemudian kategori tinggi sebanyak 154 orang (47,2%), dan kategori rendah sebanyak 4 orang (1,2%). Hasil ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki kemampuan adaptasi karier serta persepsi terhadap *employability diri* yang berada pada taraf cukup memadai.

**Pembahasan**

Berdasarkan data demografi yang diperoleh, sampel penelitian ini terdiri dari 326 mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang yang tidak bekerja dengan komposisi yang proporsional dari berbagai program studi, kelompok usia, dan jenis kelamin. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (57,1%), berusia antara 19–23 tahun (88,9%), dan berasal dari angkatan 2022 (79,4%). Keragaman latar belakang ini mencerminkan representasi populasi mahasiswa tingkat akhir secara menyeluruh, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih luas. Hal ini sejalan dengan pandangan Rothwell et al. (2008) yang menyatakan bahwa karakteristik demografi seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan turut membentuk persepsi individu terhadap daya kerja, karena faktor-faktor tersebut memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan

kesiapan dalam menghadapi transisi karier. Lebih lanjut, Tomlinson (2017) menambahkan bahwa mahasiswa yang berada di penghujung studi umumnya mulai membangun konstruk kognitif tentang persepsi kerja mereka, sehingga kondisi demografi menjadi konteks penting dalam memahami dinamika *self-perceived employability* pada kelompok ini.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi prasyarat statistik yang diperlukan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa distribusi data kedua variabel, yaitu *Career Adaptability* dan *Self-Perceived Employability* bersifat normal. Selanjutnya, uji linearitas memperoleh nilai signifikansi  $< 0,001$ , yang membuktikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Terpenuhinya kedua asumsi ini menjamin validitas inferensial dari analisis regresi yang dilakukan (Ghozali, 2018), sehingga hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara tepat dan dapat dipercaya.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Perceived Employability* mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang yang tidak bekerja dengan persamaan regresi  $SPE = 33,699 + 0,288 CA$ , nilai  $t$  hitung =  $9,746 > t$  tabel =  $2,617$ , dan signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Fajrianti (2021) yang menemukan bahwa *career adaptability* secara langsung dan signifikan memengaruhi *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Hasil serupa pula ditemukan oleh Monteiro et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa mahasiswa dengan kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi secara konsisten menunjukkan persepsi daya kerja yang lebih kuat, karena individu merasa lebih siap menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor *Career Adaptability* akan diikuti oleh peningkatan *Self-Perceived Employability* sebesar 0,288 satuan secara konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat kemampuan mahasiswa dalam merencanakan karier, mengeksplorasi pilihan, membangun rasa ingin tahu, dan menjaga keyakinan diri yang merupakan empat dimensi utama *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012), maka semakin tinggi pula keyakinan mereka akan kemampuan diri untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai. Savickas (2005) menjelaskan bahwa individu yang adaptif mampu merespon perubahan lingkungan kerja secara fleksibel dan proaktif, sehingga secara tidak langsung memperkuat rasa percaya diri mereka dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Guan et al. (2014) juga menegaskan bahwa *career adaptability* berkontribusi pada peningkatan efikasi diri karier, yang pada gilirannya memperkuat *self-perceived employability* mahasiswa di pendidikan tinggi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,227 mengungkapkan bahwa *Career Adaptability* mampu menjelaskan 22,7% variasi yang terjadi pada *Self-Perceived Employability*. Berdasarkan klasifikasi Cohen (1988), angka tersebut masuk dalam kategori efek yang cukup besar (*medium-large effect*,  $R^2$  mendekati 0,25), hal ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *Self-*

*Perceived Employability*, sehingga pengaruhnya tidak hanya terlihat secara statistik, tetapi juga memiliki makna penting secara praktis. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Koen et al. (2012) yang menemukan bahwa intervensi berbasis pengembangan adaptabilitas karier secara nyata meningkatkan keyakinan diri pencari kerja. Sisa variasi sebesar 77,3% yang tidak dijelaskan oleh *career adaptability* menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang turut membentuk *self-perceived employability* mahasiswa lain seperti *self-efficacy*, *psychological capital*, dan modal sosial.

Secara teoretis, hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* dapat dipahami melalui cara individu memandang dan mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. Savickas (2005) menjelaskan bahwa individu yang mampu beradaptasi dengan baik dalam karier cenderung memiliki gambaran yang lebih jelas tentang tujuan karier mereka dan lebih siap dalam merencanakannya. Kondisi ini pada akhirnya membantu mereka merasa lebih yakin bahwa diri mereka layak dan mampu bersaing di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Savickas dan Porfeli (2012) yang menyatakan bahwa ketika seseorang mampu memaknai perjalanan kariernya secara runtut dan bermakna yang merupakan salah satu bentuk adaptasi karier, mereka pun cenderung memiliki penilaian yang lebih positif terhadap kemampuan diri sendiri (Savickas & Porfeli, 2012). Guan et al. (2014) lebih lanjut menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif mengeksplorasi pilihan karier dan merencanakan langkah konkret menuju tujuan profesionalnya cenderung memiliki *self-perceived employability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bersikap pasif dalam proses ini.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang nyata bagi mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang. Mengingat terdapat mahasiswa tingkat akhir yang memiliki ketidakpercayaan diri bersaing dengan lulusan universitas lain, minimnya umpan balik positif yang diterima, merasa kemampuan belum diakui orang lain, belum memiliki kemampuan relevan dengan bidang yang diminati, hingga keraguan dalam mengembangkan diri agar siap bersaing di dunia kerja. Kondisi ini mencerminkan *self-perceived employability* yang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penguatan *career adaptability* melalui program bimbingan karier yang terstruktur, pelatihan keterampilan adaptasi, simulasi wawancara kerja, maupun pemaparan langsung terhadap dunia industri dinilai berpotensi menjadi langkah intervensi yang efektif. Dengan demikian, upaya tersebut diharapkan dapat membantu mahasiswa membangun keyakinan diri yang lebih kuat terhadap kelayakan kerja mereka, sekaligus memperluas peluang mereka dalam menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif (Tomlinson, 2017; Nugroho & Fajrianti, 2021).

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* memegang peranan yang signifikan dalam membentuk *Self-Perceived Employability* mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. Mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap tuntutan karier dan perubahan lingkungan kerja cenderung memiliki

keyakinan yang lebih kuat bahwa mereka mampu meraih dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Kapasitas ini mencakup fleksibilitas dalam merencanakan karier, kesiapan menghadapi situasi yang tidak terduga, dan kemampuan merancang strategi untuk mewujudkan tujuan profesional. Penelitian ini menegaskan bahwa *Self-Perceived Employability* tidak hanya dipengaruhi oleh dimensi akademik, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa kemampuan adaptasi karier yang merupakan modal esensial bagi mahasiswa dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Saran untuk mahasiswa tingkat akhir, direkomendasikan untuk secara aktif mengembangkan kemampuan *Career Adaptability* karena hal ini terbukti mampu memperkuat *Self-Perceived Employability*. Selain itu, mahasiswa perlu melakukan penjelajahan mandiri terhadap dunia kerja yang akan mereka hadapi, guna memperoleh gambaran yang lebih realistis mengenai tuntutan dan peluang yang ada di lapangan. Langkah ini sekaligus membantu mahasiswa mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang perlu diatasi, sehingga mereka dapat merencanakan upaya pengembangan diri secara lebih terarah, termasuk mengikuti pelatihan profesional dan memperdalam pengetahuan teknis di bidang studi masing-masing.

### Referensi

- Afshida, F. H., & Hadi, C. (2021). Intrapreneurial Self-Capital, Kecerdasan Emosional dan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 6(1), 70–78. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v6i12021.70-78>
- Antonioni, A.-S., Kaprara, N., & Drosos, N. (2016). The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students. *Psychology*, 07(04), 523–532. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.74053>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi* (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024, November 5). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan. <https://www.bps.go.id>
- Biramo, T., Tessema, T., & Tesfaye, G. (2025). Perceived employability and job search behavior among unemployed youth: The mediating role of job search self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1596847>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Da Motta Veiga, S. P., & Turban, D. B. (2018). Insight into job search self-regulation: Effects of employment self-efficacy and perceived progress on job search intensity. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.010>
- Duggal, H. K., Lim, W. M., Khatri, P., Thomas, A., & Shiva, A. (2024). The state of the art on self-perceived employability. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(4), 88–110. <https://doi.org/10.1002/joe.22245>

- Elfina, M. L., & Andriany, D. (2023). Career self-efficacy and future career anxiety on Indonesian fresh graduates during pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 8(1). <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p001>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.09.003>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- International Labour Organization. (2024). Global employment trends for youth 2024. <https://www.ilo.org>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lokadata. (2023). Survei kepercayaan diri fresh graduate Indonesia dalam memasuki pasar kerja. *Lokadata Research*. <https://lokadata.id>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—Short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565237>
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: The mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2016.02.010>
- Nugroho, S. A., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh career adaptability dan psychological capital terhadap self-perceived employability pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 520–531. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26690>
- Pigden, L., & Moore, A. G. (2019). Educational advantage and employability of UK university graduates. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 603–619. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2018-0101>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>

- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.002>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2020). Career Construction Theory and Counseling Model. In *Career Development and Counseling* (pp. 165–199). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch6>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2012.01.011>
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & Lisrel: Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceedings of the 4th International Conference on Education*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>
- Zwagery, R. V. (2021). Kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa *fresh graduate* pada masa pandemi Covid-19. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII) Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia*.