

## Hubungan *Job Search Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability* (*Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability*)

RIESCA MONICA HARTONO<sup>1</sup>, WILLIAM GUNAWAN<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Email: riesca\_monica@yahoo.co.id<sup>1</sup>, william.gunawan@ukrida.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak:** Ada banyak perubahan dalam angkatan kerja dalam beberapa tahun terakhir ini. Mahasiswa yang ingin bergabung dalam dunia kerja harus memiliki kemampuan adaptasi karir yang tinggi dan efikasi diri dalam mencari kerja, untuk memungkinkan mereka menjadi sukses. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job search self-efficacy* (JSSE) mahasiswa dengan *career adaptability* (CA) mereka di Universitas (N=82) dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan skala *career adaptability* (Savickas, 2012) dan *job search self-efficacy* (Wanberg et al, 2010), dan menganalisisnya dengan metode korelasi. Diskusi kelompok terfokus (FGD) diberikan untuk mengeksplorasi lebih banyak temuan. Nilai reliabilitas dari skala JSSE adalah 0,826 dan skala CA adalah 0,931. Nilai validitas dari skala JSSE adalah 0,435-0,817 dan nilai validitas CA adalah 0,33-0,83. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara adaptabilitas karir dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan ( $r=0,598$ ;  $p<0,05$ ).

**Kata kunci:** *career adaptability*; *job search self-efficacy*; mahasiswa

**Abstract:** *There are many changes in the workforce in this recent years. Graduate students who want to join the workforce should have high career adaptability and job search self-efficacy, to enable them to be success. The aim of this research was to found out the relationship between students job search self-efficacy (JSSE) with career adaptability (CA) in University (N = 82) with quantitative approach. Researcher using career adaptability scale (Savickas, 2012) and job search self-efficacy (Wanberg, et.al, 2010) and then analyze it with correlation methods. A Focused Group Discussion was given to explore more findings. The reliability score from JSSE is 0,826 and CA is 0,931. The JSSE validity score was 0,435-0,817 and CA validity score was 0,33-0,83. The results showed that there was a corelation between career adaptibility and job search self-efficacy ( $r=0,598$ ;  $p<0,05$ ).*

**Keywords:** *career adaptability*; *job search self-efficacy*; undergraduate students

### PENDAHULUAN

Karir merupakan salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia. Super (dalam Isaacson & Brown, 1997), mendefinisikan karir sebagai semua rangkaian peristiwa yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Herr dan Cramer (dalam Isaacson & Brown, 1997), menuturkan bahwa pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Isaacson dan Brown (1997), mengungkapkan bahwa di masa yang akan datang akan banyak pekerjaan yang berubah dan berbeda secara signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan baru yang

muncul dan menggeser pekerjaan-pekerjaan yang lama, bahkan akan banyak pula pekerjaan yang akan mengubah orientasi pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian milik Lyons, Schweitzer, dan Eddy (2013), yang membuktikan bahwa telah terjadi perubahan berarti dalam pekerjaan dari tahun-tahun sebelumnya.

Pada akhir tahun 2015, Indonesia telah memulai perdagangan bebas ASEAN atau yang kerap disebut *Asean Free Trade Area* (AFTA). AFTA merupakan kesepakatan di antara negara-negara ASEAN untuk membentuk kawasan bebas perdagangan, dengan tujuan utama meningkatkan daya saing ekonomi dan bisnis ASEAN di kancah dunia (shiftindonesia.com, 2014). Disepakatinya AFTA oleh pemerintah

Indonesia, berarti wilayah Indonesia akan menjadi kawasan bebas aliran barang, jasa, investasi, permodalan, serta tenaga kerja bagi negara-negara lain yang tergabung dalam AFTA (shiftindonesia.com, 2014).

Tidak hanya AFTA, Indonesia saat ini pun sedang mengalami bonus demografi. Bonus demografi merupakan istilah untuk kondisi di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) melebihi jumlah penduduk berusia senja (Kompas.com, 2014). Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (dalam Kompas.com, 2012), menyatakan bahwa pada periode 2010 - 2035 Indonesia akan dikaruniai potensi sumber daya manusia berupa populasi usia produktif terbesar sepanjang sejarah kemerdekaan Indonesia. Nuh (dalam Kompas.com, 2012), selaku Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, mengatakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan sedemikian rupa agar berkualitas dan benar-benar menjadi bonus demografi dan bukan bencana demografi. Adioetome (2005) dalam pidatonya menyampaikan bahwa penduduk mempunyai peranan dalam peningkatan ekonomi.

Mengingat berlangsungnya AFTA di akhir tahun 2015 serta terjadinya bonus demografi dalam periode tahun 2010-2035, maka sangat penting bagi para generasi muda khususnya para pelajar menengah atas dan perguruan tinggi untuk dapat memperbaiki kualitasnya dalam menghadapi dunia kerja (Gunawan, 2014). Pada dasarnya bonus demografi yang diperoleh Indonesia akan membawa dampak yang baik bagi perekonomian Indonesia. Hanya saja hal itu akan dapat tercapai bila pemerintah dapat mengoptimalkan bonus demografi dengan cara mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, karena angka *Human Development Index* (HDI) Indonesia saat ini menempati urutan ke-111 dari 182 negara, dan Indonesia berada di urutan keenam dari sepuluh negara di ASEAN (Kompas.com, 2014).

Susanto (dalam wartabuana.com, 2014), menyatakan bahwa dampak buruk yang akan dialami jika bonus demografi tidak dapat dikelola dengan baik adalah tingginya angka ketergantungan penduduk dan berbagai masalah

di kemudian hari, seperti meningkatnya potensi pengangguran, konflik sosial, serta beban masalah kesehatan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Data Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta (Aptisi), terdapat lebih dari 600.000 lulusan perguruan tinggi menganggur, 420.000 di antaranya merupakan lulusan S-1 dan sisanya adalah lulusan diploma (aptisi.org, 2014). Data Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2014, mencantumkan bahwa pengangguran terbuka lulusan universitas di Indonesia berjumlah 398.298 orang, di mana jumlah tersebut setara dengan 4,31% dari total pengangguran terbuka sebanyak 7.147.069 orang (aptisi.org, 2014).

Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan banyak pelajar serta mahasiswa yang tidak dapat bersaing ketika mulai memasuki dunia kerja nanti. Mengingat angka putus sekolah yang masih cukup tinggi dan HDI yang rendah, mengakibatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia cukup tertinggal jauh dengan negara-negara lainnya. Perubahan demi perubahan yang terus terjadi di negara ini selayaknya cukup menjadi perhatian bagi para generasi muda untuk lebih memperhatikan minat, keterampilan, serta kemampuannya dalam memilih sebuah jurusan atau bidang pekerjaan yang sesuai dengan dirinya, sehingga dapat menjawab kebutuhan dari dunia kerja.

Untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi, terlebih lagi dengan perubahan karirnya, maka setiap individu harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam dunia kerja atau biasa disebut dengan adaptabilitas karir (*career adaptability*). Savickas (1997), mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi dalam kaitannya dengan perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas karir juga merupakan bagian dari teori konstruksi karir, di mana keduanya memiliki pandangan yang sama, yaitu bagaimana individu dapat membangun karirnya sendiri (Brown & Lent, 2005).

Hidayat (dalam kopertis.or.id, 2011), mengungkapkan secara umum permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam bidang karir dan pekerjaan adalah belum memahami potensi diri, kurang memahami bidang kerja yang diinginkan,

khawatir tidak mendapat pekerjaan, dan belum merencanakan masa depan. Maka dari itu sangatlah penting bagi mereka untuk dapat melakukan penelusuran atau pencarian macam-macam pekerjaan terkait dengan minat mereka masing-masing, karena jika tidak, hal ini pun akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karirnya. Kesalahan atau ketidaksesuaian tentang pemilihan pekerjaan inilah yang nantinya akan mempengaruhi adaptabilitas karirnya.

Hirschi (2009), dan Savickas (dalam Koen, Klehe, Vianen, Zikic, & Navta, 2010) mengatakan bahwa salah satu hal yang dianggap berhasil untuk dapat mencapai sebuah tujuan, terutama dalam hal karir, adalah efikasi diri atau keyakinan diri. Penelitian selama lebih dari 25 tahun menunjukkan efektivitas dari efikasi diri yang signifikan memengaruhi pilihan karir, kinerja, dan kegigihan (Betz dalam Betz & Taylor, 2012).

Menurut Bandura (dalam Friedman & Schustack, 2008) jika seseorang tidak memiliki keyakinan dapat menghasilkan atau mencapai sesuatu yang mereka inginkan, maka mereka hanya memiliki sedikit saja motivasi untuk meraihnya. Ekspektasi atau keyakinan tentang seberapa jauh seseorang mampu untuk melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu disebut sebagai efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri merupakan faktor penting yang menentukan mampu atau tidaknya remaja dalam mencapai sesuatu (Santrock, 2010). Menurut Wanberg, Zhu, dan Hooft (2010), ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif, maka kemungkinan mereka untuk menyerah sangatlah kecil, bahkan mereka akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha mereka dalam meraih sesuatu.

Cote, Saks, dan Zikic (dalam Wanberg, Zhu, & Hooft, 2010) menemukan bahwa mahasiswa yang melakukan pencarian pekerjaan dengan berdasarkan pada sifat positif dan efikasi diri memiliki intensitas pencarian pekerjaan yang lebih tinggi. Penelitian Cote, Saks, dan Zikic (dalam Wanberg, Zhu, & Hooft, 2010) didukung oleh penelitian milik Saks dan Ashforth (dalam Trougakos, Green, Bull, MacDermid, & Weiss,

2007), yang menemukan bahwa seseorang dengan *job search self-efficacy* yang tinggi akan lebih sering melakukan pencarian pekerjaan, memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, dan mendapatkan jumlah tawaran pekerjaan yang lebih banyak. *Job search self-efficacy* mengacu pada keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan baru dalam kaitannya dengan proses pencarian pekerjaan (Kanfer & Hulin, dalam Guan, et.al., 2013).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri mencari pekerjaan (*job search self-efficacy*) dengan adaptabilitas karir (*career adaptability*).

Selanjutnya manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangsih ilmiah pada bidang ilmu psikologi, terutama psikologi pendidikan, khususnya pada bidang karir dalam memperkaya pemahaman dan konsep mengenai efikasi diri dalam mencari pekerjaan terhadap adaptabilitas karir. Adapun manfaat secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak universitas dan mahasiswa tingkat akhir. Bagi universitas, diharapkan dapat membantu para mahasiswa terutama mahasiswa tingkat akhir yang memilih bekerja setelah lulus kuliah untuk memberikan sarana dalam melakukan pencarian pekerjaan. Bagi mahasiswa, agar lebih memperhatikan setiap pilihan pekerjaannya, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kesiapannya dalam beradaptasi pada setiap perubahan karir dalam kehidupannya.

**Adaptabilitas Karir.** Adaptasi berarti membuat lebih nyaman dengan cara mengubah, yang juga serupa dengan perspektif perkembangan pada karir (Savickas, 1997). Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas yang berkaitan dengan persiapan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta penyesuaian pada

perubahan yang tidak terduga dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Selanjutnya Rottinghaus, Day, dan Borgen (dalam Creed, Fallon, & Hood, 2008) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam karirnya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi.

Adaptabilitas karir terdiri dari empat dimensi, yaitu: kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*) (Savickas dalam Coolen, 2014). Setiap dimensi mewakili sumber dan strategi yang dilakukan oleh seseorang dalam menghadapi tugas-tugas, transisi, dan pengalaman-pengalaman trauma yang mereka miliki seiring dengan proses pembangunan karir mereka. Secara singkatnya seseorang akan 1) memiliki kepedulian terhadap karirnya di masa depan, 2) meningkatkan pengendalian atas masa depan pekerjaannya, 3) menunjukkan keingintahuan dengan mencari tahu mengenai diri dan karirnya di masa depan, dan 4) meningkatkan kepercayaan diri untuk hidup sesuai dengan tujuannya (Savickas dalam Coolen, 2014; Gunawan, 2014).

Patton dan Creed (dalam Hirschi, 2009), dalam penelitiannya menemukan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Penelitian sebelumnya pun menemukan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir, kepribadian, dan kelekatan dengan orangtua memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir (Hirschi, 2009). Patton dan Lokan (2001) meyakini bahwa perbedaan institusi pendidikan setiap individu memiliki peran yang penting dalam adaptabilitas karir. Hirschi (2009) mengungkapkan bahwa *positive emotional dispositions, goal decidedness, capability beliefs (self efficacy)*, dan *social context beliefs* merupakan variabel yang dapat menentukan keberhasilan adaptabilitas karir pada seseorang. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas

karir adalah usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, efikasi diri pengambilan keputusan karir, kepribadian, kelekatan dengan orang tua, institusi pendidikan, *positive emotional dispositions, goal decidedness, capability beliefs (self-efficacy)*, dan *social context beliefs*.

**Efikasi Diri Mencari Pekerjaan.** Mencari pekerjaan merupakan proses di mana seseorang mengidentifikasi, melakukan, dan mengupayakan tindakan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan baru atau bekerja kembali (Kanfer et al dalam Liu, 2011). Bandura (dalam Feist & Feist, 2009) mendefinisikan efikasi diri sebagai ekspektasi atau keyakinan tentang seberapa jauh seseorang mampu untuk melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Kanfer dan Hulin (dalam Guan, et.al., 2013) mendefinisikan efikasi diri mencari pekerjaan (*job search self-efficacy*) sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan baru atau bekerja kembali dalam kaitannya dengan proses pencarian pekerjaan.

Penelitian milik Wanberg, Zhang, dan Diehn (2010), mengungkapkan 11 aspek pendukung yang dapat memengaruhi hasil dari pencarian pekerjaan. Kesebelas aspek tersebut adalah *job search intensity, job search confidence, job search clarity, job search support, stress and worry, skills, job search barriers, job search experience, last wage-wage desired, job search hours*, dan *number of job interview*.

**Mahasiswa Tingkat Akhir.** Mahasiswa merupakan peserta didik yang terdaftar pada suatu perguruan tinggi (Salim & Salim, 2012). Mahasiswa juga didefinisikan sebagai seseorang yang belajar dan meneliti, menggunakan akal pikiran secara aktif dan cermat, serta penuh perhatian untuk dapat memahami suatu ilmu pengetahuan. Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan teori dalam perkuliahan dan tangan mengambil tugas akhir atau skripsi.

## METODE

**Responden Penelitian.** Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir dari setiap program studi di Universitas XXX. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, teknik ini tidak memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2009). Selanjutnya yang akan peneliti gunakan sebagai prosedur pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik sampling di mana subyek yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian adalah seluruh anggota dari populasi.

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti mengakibatkan peneliti tidak dapat mengambil subyek sejumlah 200 orang. Selain itu banyak para mahasiswa yang sedang mengambil mata kuliah skripsi tidak datang ke kampus dan sangat sulit untuk ditemui oleh peneliti. Peneliti juga telah membuat skala dalam bentuk survey di internet, namun sangat sedikit responden yang bersedia untuk mengisinya. Dengan begitu subyek pada penelitian ini tidak sesuai seperti harapan peneliti ketika melakukan rancangan penelitian.

**Desain Penelitian.** Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional.

**Instrumen Penelitian.** Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala sikap, yaitu skala adaptabilitas karir dan skala efikasi diri mencari pekerjaan. Skala adaptabilitas karir yang akan peneliti gunakan adalah skala adaptabilitas karir yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan (2013). Skala ini terdiri dari 24 aitem dan mencakup keempat dimensi dari adaptabilitas karir. Dalam skala ini terdapat lima respon yang diberikan, yaitu (1) Sangat lemah, (2) Lemah, (3) Cukup kuat, (4) Kuat, dan (5) Sangat kuat.

**Tabel 1. *Blueprint* Skala Adaptabilitas Karir**

Dimensi	Nomor aitem	Jumlah aitem	Contoh aitem
Kepedulian ( <i>Concern</i> )	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	Memiliki kepedulian terhadap karir saya (6)
Pengendalian ( <i>Control</i> )	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	Menjaga optimisme saya (7)
Keingintahuan ( <i>Curiosity</i> )	13, 14, 15, 16, 17, 18	6	Mempersiapkan resume (CV) yang baik (18)
Keyakinan ( <i>Confidence</i> )	19, 20, 21, 22, 23, 24	6	Mengganti jurusan jika anda tidak menyukai pilihan sebelumnya (23)
Total aitem		24	

Skala efikasi diri mencari pekerjaan yang peneliti gunakan adalah skala efikasi diri mencari pekerjaan milik Wanberg, et.al (2010) yang telah diadaptasi oleh Guan, et.al (2013). Pada dasarnya Wanberg, et.al (2010) membuat sebuah skala mengenai kesiapan seseorang untuk bekerja atau kembali bekerja, yaitu *Getting Ready for Your Next Job* (YNJ). YNJ ini terdiri dari 40 aitem yang mencakup 11 faktor yang mempengaruhi hasil dari pencarian pekerjaan. Hanya saja oleh Guan, et.al (2013) seluruh faktor dari skala YNJ tersebut tidak digunakan semua, karena Guan, et.al (2013) hanya ingin melihat skor dari efikasi diri mencari pekerjaannya saja, sama halnya dengan peneliti yang ingin menggunakan skala YNJ hanya untuk melihat efikasi diri mencari pekerjaannya saja.

**Tabel 2. Blueprint Skala Efikasi Diri Mencari Pekerjaan**

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah Aitem	Contoh Aitem
Skill menulis	4, 5, 6	3	Menulis CV (riwayat hidup) dengan baik
Skill mencari informasi	1,2,7	3	Menggunakan internet dalam melakukan pencarian pekerjaan
Skill wawancara	3, 8, 9, 10, 11	5	Melakukan tindak lanjut dengan pihak perusahaan setelah melakukan wawancara
Total Aitem		11	

Validitas dan reliabilitas skala adaptabilitas karir telah diuji sebanyak dua kali oleh Gunawan (2013). Uji coba validitas dan reliabilitas pertama dan kedua pada skala adaptabilitas karir menggunakan *alpha cronbach*. Pada uji coba pertama didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,868 dan didapatkan 1 aitem yang tidak reliabel dikarenakan koefisien reliabilitas pada aitem tersebut rendah, sedangkan ke 23 aitem lainnya memiliki nilai koefisien reliabilitas di atas 0,3. Pada uji coba kedua didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,931 dengan masing-masing aitem koefisien reliabilitasnya sebesar 0,33 sampai 0,83 (Gunawan, 2013).

Pengukuran validitas pada skala *job search self-efficacy* menggunakan uji validitas isi dan konstruk. Uji reliabilitas skala *job search self-efficacy* akan menggunakan pendekatan konsistensi internal (*internal consistency*), konsistensi internal merupakan kekonsistenan skor antar aitem tes di mana responden penelitian hanya dites satu kali dalam satu waktu (Urbina, 2004).

Pada pengujian reliabilitas dan validitas alat ukur efikasi diri mencari pekerjaan, jumlah subyek yang peneliti gunakan adalah sebanyak 36 orang. Hasilnya menunjukkan koefisien

reliabilitas pada uji coba pertama adalah sebesar 0,772 dengan satu aitem yang tidak valid. Selanjutnya peneliti merevisi kembali aitem yang tidak valid tersebut dan juga melakukan *expert judgment* kepada tiga orang dosen. Setelah itu peneliti melakukan uji coba kedua dengan menggunakan 35 orang mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi dan didapatkan hasil sebesar 0,826 untuk uji reliabilitas, sedangkan validitas dari kesebelas aitem pada skala JSSE adalah 0,435 – 0,8107.

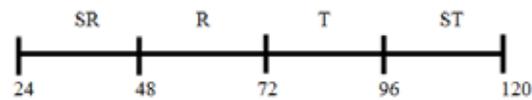
**Teknik Analisis.** Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji korelasi, dan uji beda. Uji normalitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan uji beda menggunakan *One Way Anova* dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)*.

## HASIL

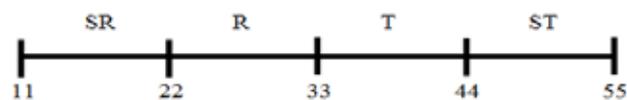
Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal terhadap populasi, atau dengan kata lain untuk melihat apakah sampel mewakili populasi. Hasil uji normalitas yang telah peneliti lakukan pada data adaptabilitas karir dan efikasi diri mencari pekerjaan menunjukkan bahwa data tersebut memiliki sebaran data yang normal atau berdistribusi normal. Adapun nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov of fit* adaptabilitas karir sebesar  $0,662 > 0,005$ ; sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov of fit* efikasi diri mencari pekerjaan sebesar  $0,486 > 0,005$ .

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi. Peneliti menggunakan *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di UNIVERSITAS XXX. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, didapatkan hasil  $r=0,598$  dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ .

**Gambar 1. Kategorisasi Adaptabilitas Karir**



**Gambar 2. Kategorisasi Efikasi Diri Mencari Pekerjaan**



**Tabel 3. Tabel Deskriptif**

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi	N
Adaptabilitas Karir	63	114	89,54	12,56	82
Efikasi Diri Mencari Pekerjaan	27	55	42,04	5,81	82

**Tabel 4. Hasil Uji Beda Berdasarkan Data Demografis pada Variabel Adaptabilitas Karir**

Data Demografis	Kriteria	N	Mean	Kategori	F	Signifikansi
Program Studi	Psikologi	23	85,7826	Tinggi	2,509	0,023
	Akuntansi	28	94,0357	Tinggi		
	Manajemen	13	93,4615	Tinggi		
	Teknik Sipil	2	81,5	Tinggi		
	Teknik Industri	8	78,625	Tinggi		
	Teknik Elektro	3	91	Tinggi		
	Sistem Informasi Teknologi	3	85,33	Tinggi		
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	94,2333	Tinggi	7,113	0,009
	Perempuan	48	86,8269	Tinggi		
Status Bekerja	Bekerja	37	92,13	Tinggi	2,955	0,89
	Tidak Bekerja	45	87,4	Tinggi		
Pengalaman magang	Ada	65	87,9846	Tinggi	5,024	0,028
	Tidak Ada	17	95,4706	Tinggi		

**Tabel 5. Hasil Uji Beda Berdasarkan Data Demografis pada Variabel Efikasi Diri Mencari Pekerjaan**

Data Demografis	Kriteria	N	Mean	Kategori	F	Signifikansi
Program Studi	Psikologi	23	41,1739	Tinggi	2,18	0,046
	Akuntansi	28	44,0714	Tinggi		
	Manajemen	13	43,3846	Tinggi		
	Teknik Sipil	2	42	Tinggi		
	Teknik Industri	8	36,875	Tinggi		
	Teknik Elektro	3	36,67	Tinggi		
	Sistem Informasi	3	44,67	Tinggi		
Jenis Kelamin	Teknologi Informasi	2	42	Tinggi	0,344	0,559
	Laki-laki	30	42,6	Tinggi		
Status Bekerja	Perempuan	52	41,8077	Tinggi	2,621	0,109
	Bekerja	37	43,2432	Tinggi		
Pengalaman magang	Tidak Bekerja	45	41,1556	Tinggi	11,531	0,001
	Ada	65	41,0462	Tinggi		
	Tidak Ada	17	46,1176	Sangat Tinggi		

Pada uji hipotesis yang telah peneliti lakukan terhadap hubungan antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX, didapatkan hasil  $r=0,598$  dengan nilai signifikansi  $p=0,000<0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX. Hal tersebut berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Menurut Sarwono (2012) apabila koefisien korelasi 0, maka dianggap tidak ada korelasi antara dua variabel, apabila koefisien korelasi  $>0 - 0,25$  korelasi sangat lemah;  $>0,25 - 0,5$  korelasi cukup;  $>0,5 - 0,75$  korelasi kuat;  $>0,75 - 0,99$  korelasi sangat kuat; dan jika koefisien korelasi 1 maka korelasi sempurna. Koefisien korelasi yang diperoleh pada saat perhitungan menggunakan SPSS adalah sebesar 0,598; angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan kuat. Hubungan yang bersifat positif dapat diartikan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Maksudnya ialah besarnya skor pada satu variabel diikuti juga dengan besarnya skor variabel lain, begitupula sebaliknya (Azwar, 2009). Maka

hubungan yang positif menandakan bahwa ketika efikasi diri mencari pekerjaan tinggi, maka adaptabilitas karirnya pun akan tinggi.

Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Guan, et.al (2013), yang menyatakan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan dengan efikasi diri mencari pekerjaan, dengan koefisien korelasi sebesar  $r=0,44$  dan nilai signifikansi sebesar  $p=0,01$ . Namun dalam penelitiannya, Guan, et.al (2013) juga mengungkapkan bahwa hanya dua dimensi adaptabilitas karir yang signifikan terhadap efikasi diri dalam mencari pekerjaan, dua dimensi tersebut adalah *career concern* ( $\beta = 0,25$ ,  $p<0,01$ ) dan *career control* ( $\beta = 0,37$ ,  $p<0,001$ ), sedangkan dua dimensi lainnya, yaitu *career curiosity* dan *career confidence* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan.

**Tabel 6. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Dimensi**

No	Dimensi	Min	Maks	Mean	Kategori
1	<i>Concern</i>	14	30	23	Tinggi
2	<i>Control</i>	13	30	22,56	Tinggi
3	<i>Curiosity</i>	14	29	21,8	Tinggi
4	<i>Confidence</i>	13	30	22,17	Tinggi

Savickas (2005), mengatakan bahwa dari keempat dimensi pada adaptabilitas karir, *career concern* merupakan dimensi yang paling penting dari ketiga dimensi lainnya. Hal itu dikarenakan *career concern* merupakan sejauh mana seseorang melihat masa depan dan menyadari bahwa memiliki rencana adalah hal yang penting untuk kedepannya (Savickas, 1997). Sebagai lulusan perguruan tinggi, biasanya para lulusan belum memiliki pengalaman dengan dunia kerja, dengan begitu tingginya *career concern* pada diri individu akan memungkinkan mereka untuk mempersiapkan dirinya lebih baik ketika memasuki dunia kerja (Guan, et.al 2013). Hal tersebut juga dibuktikan dengan tingginya nilai *mean* yang diperoleh oleh dimensi *concern*, yaitu sebesar 23. Bila dibandingkan dengan ketiga dimensi lainnya, dimensi *concern* adalah dimensi yang memiliki nilai *mean* tertinggi.

Selanjutnya individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *career control* akan lebih berhati-hati ketika membuat keputusan dalam hal karir, selain itu biasanya mereka juga lebih memungkinkan untuk terlebih dulu menyesuaikan nilai-nilai, kebutuhan, serta kemampuan yang mereka miliki ketika mencari pekerjaan (Guan, et.al 2013). Pada dimensi *control* skor *mean* yang diperoleh adalah sebesar 22,56.

Dimensi ketiga dari adaptabilitas karir adalah *career curiosity* yang merupakan keingintahuan untuk mengumpulkan pengetahuan tentang diri sendiri serta eksplorasi terhadap pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Nilai *mean* dari dimensi ini adalah 21,8. Dimensi keempat adalah *career confidence*, yang mewakili persepsi positif individu pada kemampuan memecahkan masalah mereka dalam situasi yang berbeda dan secara signifikan berhubungan dengan emosi positif dalam diri dan

ketahanan ketika mengalami transisi karir (Turban et al., 2009). Nilai *mean* dari dimensi ini adalah sebesar 22,17.

## DISKUSI

Savickas (1997), mengatakan bahwa individu yang mampu beradaptasi adalah individu yang peduli terhadap masa depan sebagai seorang pekerja, individu yang meningkatkan pengendalian atas masa depan pekerjaannya, individu yang menunjukkan keingintahuan dengan mencari tahu mengenai dirinya dan karir di masa yang akan datang, serta individu yang memperkuat rasa percaya diri untuk dapat mengejar tujuannya (Brown & Lent, 2005; Brown, 2002). Berdasarkan tingginya adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX, maka dapat dikatakan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX memiliki kepedulian terhadap masa depannya sebagai seorang pekerja, mau untuk meningkatkan pengendalian atas masa depan pekerjaannya, mampu menunjukkan keingintahuan dengan mencari tahu mengenai dirinya dan karir di masa yang akan datang, serta mampu untuk memperkuat rasa percaya diri untuk dapat mengejar tujuannya.

Efikasi diri mencari pekerjaan memberikan sumbangsih terhadap adaptabilitas karir sebesar 35,7% dan sisanya, yaitu sebesar 64,3% adalah faktor lain seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, efikasi diri pengambilan keputusan karir, kepribadian, kelekatan dengan orang tua, institusi pendidikan, *positive emotional dispositions*, *goal decidedness*, *capability beliefs*, dan *social context beliefs*. Beberapa faktor tersebut sebelumnya sudah terlebih dahulu diteliti, seperti faktor jenis kelamin yang telah diteliti oleh McNair dan Brown (dalam Seligman, 1994) yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki skor adaptabilitas karir lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan uji beda *One Way Anova* yang telah dilakukan pada analisa tambahan mengenai data demografis, yaitu jenis kelamin,

program studi mahasiswa, satus bekerja mahasiswa, serta pengalaman magang pada variabel efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir mahasiswa di Universitas XXX, ditemukan pada keseluruhan data demografis menunjukkan adanya perbedaan baik di salah satu variabel maupun pada kedua variabel.

Meninjau kembali hasil uji beda *One Way Anova* data demografis jenis kelamin pada variabel adaptabilitas karir dan efikasi diri mencari pekerjaan, diketahui bahwa pada variabel adaptabilitas karir terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, yaitu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ ; perbedaan tersebut menyatakan bahwa nilai *mean* mahasiswa laki-laki lebih tinggi daripada mahasiswa perempuan. Sama halnya dengan penelitian milik Angelia (2012), yang menemukan bahwa terdapat perbedaan *mean* antar mahasiswa laki-laki dengan mahasiswa perempuan, hanya saja dalam penelitiannya skor *mean* yang lebih tinggi diperoleh mahasiswa perempuan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009), menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan adaptabilitas karir.

Hirschi (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi pada *goal decidedness* dan *capability beliefs* dibandingkan dengan perempuan. *Goal decidedness* dan *capability beliefs* merupakan dua faktor yang juga mempengaruhi adaptabilitas karir. *Goal decidedness* mengacu pada tujuan karir secara spesifik, yang mana dapat terkait dengan eksplorasi karir dan perencanaan karir pada remaja (Kracke & Schmitt-Rodermund dalam Hirschi, 2009). Sedangkan *capability beliefs* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang.

Selanjutnya pada data demografis mengenai program studi pada variabel efikasi diri mencari pekerjaan dan adaptabilitas karir, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antar kedelapan program studi yang terdapat di Universitas XXX. Patton dan Lokan (2001), juga meyakini bahwa perbedaan institusi

yang diikuti oleh setiap individu akan memberikan peranan yang penting serta berbeda terhadap adaptabilitas karirnya. Hal tersebut bisa terjadi karena pada tiap program studi terdapat kurikulum serta kegiatan yang berbeda-beda bagi mahasiswanya, seperti adanya seminar, pelatihan, praktek kerja nyata ataupun mata kuliah yang mendukung pembentukan adaptabilitas karir dan efikasi diri mencari pekerjaan pada mahasiswa.

Berdasarkan wawancara singkat yang sempat peneliti lakukan dengan kepala program studi teknik elektro di Universitas XXX, diketahui bahwa ketika mahasiswa memasuki semester tiga, mereka akan dilatih untuk mengerjakan proyek yang diterima dari perusahaan, dan pada semester lima mahasiswa akan melakukan magang. Selain itu ada mata kuliah wawasan profesi yang diberikan ketika mahasiswa memasuki semester dua, dengan tujuan agar sedini mungkin mahasiswa dapat mempunyai target dan gambaran mengenai dunia pekerjaan serta pekerjaan yang akan dan ingin dijalannya kelak. Selanjutnya di program studi psikologi juga terdapat mata kuliah yang mengharuskan mahasiswanya untuk melakukan praktek seperti konseling, menjadi *tester*, membawakan *training* pada komunitas-komunitas tertentu, dan spesifikasi peminatan bagi mahasiswa tingkat enam yang akan dilanjutkan dengan proses magang.

Data demografis mengenai pengalaman magang menunjukkan adanya perbedaan baik pada variabel adaptabilitas karir maupun variabel efikasi diri mencari pekerjaan. Menurut Angelia (2012), ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat serta kemampuannya, maka ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya. Penelitian yang dilakukan oleh Luzzo (dalam Patton & Lokan, 2001), mengenai individu yang memiliki pengalaman kerja yang terkait dengan minat karirnya, maka ia akan memiliki keyakinan bahwa pengambilan keputusan dalam karirnya adalah sebagai proses berkelanjutan yang dapat dikendalikan. Akan tetapi nilai *mean* mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih rendah dari mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman

magang, walaupun masih tergolong dalam satu kategori, yaitu tinggi.

Berdasarkan hasil FGD yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa hal tersebut terjadi karena ada beberapa mahasiswa yang merasa pengalaman magang mereka tidak memberikan manfaat bagi dirinya untuk memasuki dunia kerja nanti. Peralannya pada program studi psikologi, khususnya mahasiswa yang melakukan magang pada ranah industri, mengaku tidak mendapatkan kesempatan untuk bekerja layaknya karyawan atau staff biasa. Mereka seringkali hanya diberikan tugas-tugas yang ringan seperti *fotocopy* atau *filling* dan tidak diberikan tanggung jawab yang lebih besar untuk mengerjakan hal lainnya. Setelah ditelusuri lebih lanjut, ternyata mahasiswa yang mengaku tidak mendapatkan manfaat dari magang adalah mereka yang melakukan magang di perusahaan yang cukup besar. Akan tetapi mereka yang bekerja di perusahaan yang tidak terlalu besar lebih mendapatkan pengalaman yang jauh lebih banyak, pasalnya pada perusahaan tersebut jumlah karyawan yang dimiliki tidak terlalu banyak dibandingkan dengan perusahaan yang besar, sehingga mahasiswa yang magang ditempat tersebut akan mendapatkan tanggung jawab selayaknya karyawan atau staff pada perusahaan itu.

Selain perihal tempat magang, faktor lainnya adalah mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang beberapa di antaranya memiliki pengalaman bekerja *freelance* dan rasa ingin tahu yang tinggi akan dunia kerja, sehingga mereka juga memiliki pengalaman dan informasi yang terkait dengan dunia kerja. Faktor lainnya adalah faktor internal pada diri mahasiswa tersebut, mereka yang memiliki pengalaman magang beberapa di antaranya memilih untuk tidak melanjutkan bekerja di bidang yang sama sesuai dengan pengalaman magang mereka sebelumnya, hal tersebut dikarenakan menurut mereka pekerjaan di bidang tersebut tidak akan memberikan penghasilan yang mencukupi kebutuhan dirinya, dan juga ketidaksesuaian pekerjaan sewaktu magang dengan minatnya. Hal lainnya adalah hal teknis, seperti terlalu banyak pekerjaan yang bersifat administratif.

Berikutnya data demografis mengenai status bekerja mahasiswa yang sedang bekerja dengan yang tidak pada variabel adaptabilitas karir dan efikasi diri mencari pekerjaan tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Menurut Luzzo, McWhirter, dan Hutcheson (dalam Patton & Lokan, 2001) bahwa individu akan memperoleh keuntungan dari pengalaman bekerja jika pekerjaan tersebut selaras dengan apa yang diinginkannya pada saat bekerja nanti. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak selamanya status bekerja pada mahasiswa dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas dan juga efikasi diri mencari pekerjaannya, bila pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan aspirasinya, maka pengalaman tersebut tidak akan memberikan keuntungan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil daripada uji hipotesis yang telah dilakukan adalah adanya hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX. Artinya, semakin tinggi efikasi diri mencari pekerjaan pada mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX.

Berdasarkan hasil uji beda pada data demografis, dapat diketahui bahwa data demografis jenis kelamin, program studi, dan pengalaman magang memiliki perbedaan yang signifikan pada variabel adaptabilitas karir, sedangkan pada variabel efikasi diri mencari pekerjaan, data demografis yang memiliki perbedaan signifikan adalah program studi dan pengalaman magang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, M. (2012). *Hubungan antara adaptabilitas karir dan prestasi akademik pada mahasiswa Universitas Indonesia* (Skripsi). Universitas

- Indonesia, Depok. Diunduh dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20319699-S-Melissa%20Angelia.pdf>
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, D. (2002). *Career choice and development* (4th Ed.). California: Jossey-Bass Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Coolen, A. C. M. (2014). Enchancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an eportfolio intervention among university students (Master's Thesis). Utrecht University, Netherlands. Diunduh dari <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/296686>
- Creed, P. A., Fallon T., & Hood, M. (2008). The relationship between career adaptability, person and situaton variables, and career concern in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2009), 219-229.
- Feist, J., & Feist, J. G. (2009). *Teori kepribadian jilid I*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian teori klasik dan riset modern* (3rd Ed.). Jakarta: Erlangga.
- 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, 561-570. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Gunawan, W. (2013). *Pengaruh sumber-sumber efikasi diri dan efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap adaptabilitas karir remaja* (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Indonesia, Depok.
- Hidayat, D. (2011). Permasalahan mahasiswa. *Kopertis.or.id*. Diunduh dari <http://www.kopertis3.or.id/html/wp-content/uploads/2011/04/permasalahan-mahasiswa-untuk-kopertis-wilayah-iii.pdf>.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1997). *Career information, career counseling, and career development* (6th Ed.). MA: Allyn & Bacon.
- Koen, J., Klehe, U. C., Vianen, A. E. M. V., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job search strategies and reemployment quality the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- <http://jcd.sagepub.com/content/early/2011/10/05/0894845311418655>
- Liu, S. (2011). Job search experiences: A within-person examination of job search self-efficacy, behaviors, and outcome (Doctor's Dissertation). UMI: *Dissertation Publishing*. Diunduh dari ProQuest Psychology Journals.
- Lulusan ASEAN bersaing. (2014, September). *Aptisi.org*. Diunduh dari <http://aptisi.org/2014/09/lulusan-asean-bersaing/>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Eddy, S. W. Ng. (2013). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21. Doi: 10.1108/JMP-07-2014-0210
- Manfaatkan bonus demografi pertumbuhan ekonomi RI bisa 7 persen. (2014, Februari). *Kompas.com*. Diunduh dari <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2014/02/07/1822344/Manfaatkan.Bonus.D>

- emografi.Pertumbuhan.Ekonomi.RI.Bisa. 7.Persen
- Masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) dan AFTA 2015, berkah atau bencana?. (2014, Oktober). *ShiftIndonesia.com*. Diunduh dari [HTTP://SHIFTINDONESIA.COM/MASYARAKAT-EKONOMI-ASEAN-MEA-DAN-AFTA-2015-BERKAH-ATAU-BENCANA/](http://SHIFTINDONESIA.COM/MASYARAKAT-EKONOMI-ASEAN-MEA-DAN-AFTA-2015-BERKAH-ATAU-BENCANA/)
- MENDIKBUD ingatkan kembali soal bonus demografi. (2012, Agustus). *Kompas.com*. Diunduh dari <http://edukasi.kompas.com/read/2012/08/17/0824530/Mendikbud.Kembali.Ingatkan.n.soal.Bonus.Demografi>
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 608-614. Diunduh dari <http://www.researchgate.net/publication/29454671>
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald's super construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48. Diunduh dari <http://eprints.qut.edu.au/9656/1/9656.pdf>
- Pengangguran masalah serius. (2014, September). *Aptisi.org*. Diunduh dari <http://aptisi.org/2014/09/pengangguran-masalah-serius/>
- Salim, P., & Salim, Y. (2002). *Kamus bahasa Indonesia kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Santrock, J. W. (2010). *Adolescence* (12th Ed.). New York: McGrawHill.
- Sarwono, J. (2012). *Mengenal SPSS statistics 20: Aplikasi untuk riset eksperimental*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space, theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting Theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfelli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale USA from: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. Diunduh dari <http://www.elsevier.com/locate/jvb>.
- Seligman, L. (1994). *Developmental counselling and assessment* (2nd Ed.). California: Sage Publications Inc.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, A. (2014). Tahun 2035 penduduk Indonesia 305,6 juta. *Wartabuana.com*. Diunduh dari <http://www.wartabuana.com/read/39740-tahun-2035-penduduk-indonesia-3056-juta.html>
- Trougakos, J. P., Green, S. G., Bull, R. A., MacDermid, S. M., & Weiss, H. M. (2007). *Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel*. Purdue University, Indiana. Diunduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/7ba0/c1b368cf824f87ed006cecd9744af790e0c4.pdf>
- Urbina, S. (2004). *Essentials of psychological testing*. New jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., & Diehn, E. W. (2010). Development of the "Getting ready for your next job" inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology*, 63, 439-478. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01177.x
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Hooft, E. A. J. V. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 55(4), 788-807. Diunduh dari <http://amj.aom.org/content/53/4/788.short>