

## Efikasi Diri Keputusan Karier dan *Career engagement* Pada Mahasiswa

Sigit Hariyadi<sup>(1)</sup>, Sinta Saraswati<sup>(2)</sup>, Anwar Sutoyo<sup>(3)</sup>, Fristya Qusnul Saputri<sup>(4)</sup>, Nilna Aula Niswah<sup>(5)</sup>, Vira Mulyawati<sup>(6)</sup>, Vrimadieska Ayuaniisa Waluyan<sup>(7)</sup>

<sup>1,2,3,5,6</sup>Universitas Negeri Semarang, Indonesia

<sup>4</sup>SMA Semesta Bilingual Boarding School, Indonesia

<sup>7</sup>SMA Negeri 1 Bantul, Indonesia

Email: <sup>1</sup>sigit.hariyadi@mail.unnes.ac.id, <sup>2</sup>sinta@mail.unnes.ac.id,

<sup>3</sup>anwarsutoyo@mail.unnes.ac.id, <sup>4</sup>fristyasaputri@students.unnes.ac.id,

<sup>5</sup>nilnaulaniswah@students.unnes.ac.id, <sup>6</sup>vira.mulyawati@gmail.com,

<sup>7</sup>vayuanissa@gmail.com.

**Abstrak:** Memiliki karier yang sukses diperlukan perilaku proaktif mahasiswa yang mendukung pengembangan kariernya. Penelitian ini berfokus pada *career engagement* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu efikasi diri yang dalam penelitian ini dispesifikan menjadi efikasi diri keputusan karier. Subyek dalam penelitian ini yaitu 345 mahasiswa UNNES yang dipilih secara *random sampling*. Metode penelitian yang digunakan yaitu regresi berganda. Alat pengumpulan data berupa skala efikasi diri keputusan kair dan skala *career engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa UNNES. Hasil eksplorasi lebih lanjut menunjukkan bahwa hanya indikator informasi pekerjaan dan perencanaan yang berkontribusi terhadap *career engagement*. Hasil ini memberikan implikasi bagi layanan konseling karier untuk meningkatkan kemampuan perencanaan karier mahasiswa.

---

### Tersedia Online di

[http://journal.unublitar.ac.id/pendidikan/index.php/Riset\\_Konseptual](http://journal.unublitar.ac.id/pendidikan/index.php/Riset_Konseptual)

---

### Sejarah Artikel

Diterima pada : 01-07-2025

Disetujui pada : 20-07-2025

Dipublikasikan pada : 31-07-2025

---

### Kata Kunci:

Career Decision, Self-Efficacy, Career Engagement, College Student

---

### DOI:

[http://doi.org/10.28926/riset\\_konseptual.v9i3.1246](http://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i3.1246)

---

## PENDAHULUAN

Kehidupan manusia saat ini sudah memasuki abad ke-21 yang ditandai sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai kehidupan manusia yang mengalami perubahan secara mendasar dan berbeda mengenai tata hidup dari berbagai bidang kehidupan. Perubahan mendasar tersebut juga berdampak pada bidang karir. Dikatakan bahwa karir di era-21 lebih fleksibel, memiliki kecenderungan pada kepentingan, dan menuntun diri sendiri, kejelasan mengenai tujuan karir saja tidak lagi cukup, diperlukan partisipasi dalam diri sendiri yang ditunjukkan dengan perilaku karir yang proaktif (Chan, 2017; Wijayanti & Saraswati, 2020). Partisipasi individu dalam berbagai perilaku karir sangat penting bagi diri mereka. Berkaitan dengan hal tersebut, Super (dalam Bandura, 1997) mengatakan bahwa peserta didik mensyaratkan untuk mengembangkan jati diri keterampilan, mendalami lingkungan pekerjaan (dunia kerja), menentukan pilihan karir, menduduki dunia kerja, berpindah dunia karir, dan beradaptasi dengan dunia kerja. Sependapat dengan Lent & Brown (2013) yang mengungkapkan bahwa pelajar (mahasiswa) diharuskan mengembangkan kesiapsiagaan dalam lingkungan kerja dan menyiapkan keterampilan kerja, mengeksplorasi karir yang memungkinkan untuk dipilih, sehingga dapat menetapkan arah, dan merancang keahlian spesifik yang perlu dikuasai, sehingga dapat bertindak dalam mengimplementasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Hirschi & Freund (2014) menggambarkan tingkatan seseorang yang secara proaktif mengembangkan karirnya yang diungkapkan dengan berbagai perilaku karir

diartikan sebagai *career engagement*. Hal tersebut sangat penting bagi mahasiswa karena akan menunjang karir di masa depan. Berkaitan dengan hal tersebut, dijelaskan lebih lanjut bahwa mahasiswa perlu melibatkan diri secara aktif dalam hal ini dalam tindakan dan perilaku mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendukung karir masa depan mereka (Chan, 2017). Mahasiswa yang terlibat secara proaktif atau memiliki *career engagement* yang kuat terindikasi memiliki rasa ingin tahu, percaya diri, berani menerima konsekuensi, tekun, dan dapat beradaptasi sehingga percaya pada dirinya dan percaya bahwa dapat membuat keputusan karir yang memuaskan dan menggunakan kesempatan yang berkaitan dengan peningkatan karir (Fletcher & Dumford, 2021; Neault & Pickerell, 2011; Sou et al., 2022).

Namun, data faktual dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2022 merekam angka tunakarya di Indonesia dimana lulusan perguruan tinggi menunjukkan 673,49 ribu (7,99%) tunakarya terbuka (Kusnandar, 2023). *Link and match* antara perguruan tinggi dan pasar kerja dipercaya sebagai salah satu faktor penyebab tingginya angka serta meningkatnya jumlah pasukan pekerja yang tidak sepenuhnya terserap oleh lapangan pekerjaan. Setali tiga uang dengan hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa rendahnya lulusan yang memperoleh pekerjaan antara lain karena proses perencanaan karir yang kurang tepat (Andriyanto et al., 2017). Hal ini terkait dengan proses perencanaan dan pemilihan karir yang erat kaitannya dengan tugas pengembangan karir mahasiswa, akibatnya apabila perencanaan karir belum terlaksana secara matang akan menimbulkan masalah dikemudian hari seperti keputusan karir yang belum tepat atau kurang memuaskan.

Efikasi diri menjadi salah satu aspek yang mensimulasikan *career engagement* (Hirschi et al., 2014). Seseorang yang mempunyai keyakinan kuat dapat mendukung dirinya dalam menyelesaikan tanggungan yang diberikan dan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis (Afdaliza, 2015; Savawi & Hariyadi, 2023). Hal tersebut memperlihatkan bahwa efikasi diri saling berkaitan secara selaras terhadap perkembangan karir. Sebagai payung untuk keyakinan efikasi diri, efikasi diri karir dihubungkan dengan kemungkinan domain perilaku terkait karir yang dapat dibenarkan (Betz, 2000).

Lebih jauh dipaparkan bahwa efikasi diri karir bisa ditaksir dengan baik jika dikaitkan dengan area yang lebih spesifik seperti efikasi diri keputusan karir yang berkesinambungan dengan keputusan yang dipilih dalam pertimbangan karir (Hackett & Betz, 1981). Menurut (Lent et al., 2000) bahwa yang mengekspresikan efikasi diri dalam pengembangan karir dapat dipahami sebagai sejumlah perilaku awal dalam karir, seperti pilihan sekolah dasar dan prestasi akademik, meskipun sedikit pekerjaan yang menghubungkan efikasi diri dengan karir, akademik, non akademik, atau hubungan kausal diantara efikasi diri dengan perbuatan profesional. Berlandaskan penjelasan tersebut, pengkaji mendeskripsikan efikasi diri dalam pengembangan karir individu sebagai efikasi diri keputusan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan di Korea kepada mahasiswa menunjukkan bahwa *career engagement* berkaitan dengan efikasi diri dalam proses pengambilan keputusan karir (Kim et al., 2014). Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa efikasi diri keputusan karir secara relevan berhubungan dengan *career engagement*. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ogutu, Odera, dan Maragia yang menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam variabel self-efficacy memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir (Ogutu et al., 2017).

Berlainan dengan hasil riset Hirschi dan Freund yang mencatat bahwa efikasi diri yang tinggi tidak mengarah pada keterlibatan karir, penelitian tentang keterlibatan karir menyelidiki pengaruh intra-individu dari ketidakstabilan yang dihitung secara mingguan dalam perilaku karir proaktif mahasiswa (Hirschi & Freund, 2014). Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri menunjukkan efek negatif terhadap keterlibatan karir. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa modifikasi seseorang dalam efikasi diri,

rintangan, dan afeksi negatif tidak akan berdampak pada perilaku karir proaktif (Hirschi & Freund, 2014).

Perkembangan karir mahasiswa UNNES tergambarkan dengan *career adaptability* yang diteliti yang menunjukkan mahasiswa memiliki karakteristik seperti mahasiswa selalu bertanya-tanya tentang pilihan dan selalu mengikuti garis hidup yang berkaitan dengan karir mereka, menguasai profesi tetapi selalu tidak bertanggung jawab, tidak mencari peluang untuk menjadi terkenal dalam profesinya, selalu bertanya-tanya apakah mendapatkan pekerjaan atau tidak, bahkan tidak dapat mempertahankan sebuah pekerjaan (Sa'diyah & Hariyadi, 2022). Hasil tersebut menunjukkan kurangnya perilaku proaktif karir mahasiswa UNNES sehingga tingkat adaptasi terhadap karir masih sedang.

Untuk mengatasi fakta di atas dan hasil penelitian sebelumnya yang bertentangan, peneliti akan melihat lebih detail hubungan antara efikasi diri keputusan karir dan keterlibatan karir khususnya di kalangan mahasiswa UNNES. Dengan demikian secara penelitian kami akan memberikan beberapa kontribusi dengan analisis mendalam mengenai hubungan antara efikasi diri keputusan karir dengan *career engagement* pada mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat berkontribusi sebagai informasi kepada konselor di universitas dan atau dosen wali, khususnya UNNES dan mahasiswa mengenai elemen yang membawa dampak terhadap pengembangan karir mahasiswa.

#### **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan desain regresi ganda. Sejumlah 345 mahasiswa aktif Universitas Negeri Semarang (UNNES) dilibatkan untuk menjadi subjek dalam penelitian yang diambil dengan cara *cluster sampling*. Alasan dipilihnya teknik sampling ini dikarenakan dalam populasi terdapat golongan yang tampak homogen tetapi secara internal masih berbeda. Dengan menggunakan teknik sampling ini peneliti membagi populasi menjadi kelompok-kelompok terpisah yang dikenal dengan cluster.

Efikasi diri keputusan karir diukur dengan menggunakan skala likert efikasi diri keputusan karir (Betz, 2000; Betz & Hackett, 2006; Betz & Luzzo, 1996; Hackett & Betz, 1981), dengan format respons terdiri dari skala tipe Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 5 (sangat sesuai), Tingkat validitas sebesar 0.309 - 0.703 dengan reliabilitas sebesar 0.928. Sementara itu, *career engagement* diukur menggunakan skala likert *career engagement* (Hirschi et al., 2014) dengan instruksi untuk partisipan yaitu "Sejauh mana Anda dalam 6 bulan terakhir...", dengan format respons terdiri dari skala tipe Likert 5 poin mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu), dengan tingkat validitas sebesar 0.404 - 0.720 dan nilai reliabilitas sebesar 0,741.

Berlandaskan pada metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, teknik analisis untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan regresi berganda. Salah satu teknik yang termasuk jenis statistik inferensial parametrik, sehingga disyaratkan dilakukannya uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas sebelum dilakukan uji regresi berganda.

#### **HASIL dan PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang dihimpun dan diolah berdasarkan 345 responden yang ditampilkan pada tabel 1 menggambarkan ambang mahasiswa UNNES mengenai efikasi diri keputusan karir dan *career engagement*. Apabila dilihat dari rerata (mean) dan simpangan baku (SD) ambang efikasi diri keputusan karir dan *career engagement* dari 345 mahasiswa berada pada tingkatan yang sama yaitu tinggi ( $M = 3.6$ ,  $SD = 18.0$ ).

**Tabel 1.** Tingkat Efikasi Diri Keputusan Karir dan *Career engagement* Mahasiswa UNNES

Variabel	N	M	SD	Kategori
Efikasi Diri Keputusan Karir	345	3.6	18.0	Tinggi
<i>Career engagement</i>	345	3.6	18.0	Tinggi

Keterangan: N=345; Rentang 1-5

Tingkat efikasi diri keputusan karir mahasiswa UNNES dapat dilihat juga berdasarkan indikator dari efikasi diri keputusan karir yang disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Tingkat Efikasi Diri Keputusan Karir Mahasiswa UNNES Setiap Indikator

Indikator	M	SD	Kategori
Penilaian diri yang akurat	3.7	4.4	Tinggi
Informasi pekerjaan	3.5	4.1	Tinggi
Pemilihan tujuan	3.6	4.6	Tinggi
Perencanaan	3.5	4.7	Tinggi
Pemecahan masalah	3.5	3.2	Tinggi

Keterangan: N=345; Rentang 1-5

Analisis statistik deskriptif kuantitatif setiap indikator menunjukkan bahwa dari 345 mahasiswa berada pada kategori tinggi. Mulai dari indikator penilaian diri yang akurat (M = 3.7, SD = 4.4), informasi pekerjaan (M = 3.5, SD = 4.1), pemilihan tujuan (M = 3.6, SD = 4.6), perencanaan (M = 3.5, SD = 4.7), dan pemecahan masalah (M = 3.5, SD = 3.2).

Tingkat *career engagement* mahasiswa UNNES dapat dilihat juga berdasarkan indikator dari *career engagement* yang disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3.** Tingkat *Career engagement* Mahasiswa UNNES Setiap Indikator

Indikator	M	SD	Kategori
Perencanaan karir	3.5	2.8	Tinggi
Eksplorasi karir mandiri	3.6	2.5	Tinggi
Eksplorasi lingkungan karir	3.9	2.7	Tinggi
Jejaring ( <i>networking</i> )	3.7	3.3	Tinggi
Pengembangan sumber daya manusia/ keterampilan sukarela	3.6	2.5	Tinggi
Perilaku penentuan posisi	3.5	3.3	Tinggi

Keterangan: N=345; Rentang 1-5

Analisis statistik deskriptif kuantitatif pada setiap indikator, mulai dari indikator perencanaan karir (M = 3.5, SD = 2.8), eksplorasi karir mandiri (M = 3.6, SD = 2.5), eksplorasi lingkungan karir (M = 3.9, SD = 2.7), jejaring (*networking*) (M = 3.7, SD = 3.3), pengembangan sumber daya manusia/ keterampilan sukarela (M = 3.6, SD = 2.5), dan perilaku penentuan posisi (M = 3.5, SD = 3.3).

Hasil uji hipotesis dengan analisis regresi berganda menampakkan efikasi diri keputusan karir dengan *career engagement* memiliki hubungan yang signifikan (R = .757, F (5, 339) = 16.661 p<0.01). Interval koefisien menunjukkan antara .60 sampai .799 yang dapat diinterpretasikan koefisien korelasinya pada tingkat kuat. Hasil nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar .573, dapat dijelaskan bahwa efikasi diri keputusan karir berkontribusi sebesar 57%, terhadap *career engagement*. Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh simultan secara bersama-sama dari kelima aspek efikasi diri keputusan karir terhadap *career engagement* (F=77.377, p<.05). Hasil uji regresi ganda digambarkan pada tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Berganda

No	Prediktor	$\beta$	t	R	R <sup>2</sup>	F	p
Kriterium: <i>Career engagement</i>				.730	.533	77.377**	
1.	Penilaian Diri yang Akurat	.049	.267				.789
2.	Informasi Pekerjaan	.525	2.667				.008
3.	Pemilihan Tujuan	.299	1.446				.149
4.	Perencanaan	1.300	7.307				.000
5.	Pemecahan Masalah	.180	.928				.354

Keterangan: N = 345; \*\* p<.01; \* p<.05

Efikasi diri keputusan karir terdiri dari lima indikator, maka sangat penting untuk dieksplorasi lebih lanjut indikator mana yang berkontribusi dengan *career engagement*. Hasil analisis regresi terhadap *career engagement* menunjukkan bahwa dari lima indikator efikasi diri keputusan karir hanya informasi pekerjaan ( $\beta=.389$ ,  $t=1.988$ ,  $p<.05$ ) dan perencanaan ( $\beta=1.352$ ,  $t=7.106$ ,  $p<.05$ ) yang berkontribusi atau memprediksi secara positif terhadap *career engagement*. Sedangkan aspek lainnya tidak berkontribusi atau memprediksi *career engagement*.

Hasil penelitian dilakukan analisis dan memperoleh visualisasi data yang menunjukkan hubungan relevan antara efikasi diri keputusan karir dengan *career engagement*. Hasil tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rogers et al. (2008) yang mencetuskan efikasi diri pengambilan keputusan karir mensimulasikan *career engagement*. Diperkuat juga biasanya keterlibatan karir memiliki hubungan yang kuat dengan efikasi diri pada mahasiswa di universitas yang berakhir pada pemungutan keputusan yang juga telah terbukti menjadi prediktor relevan efikasi diri di universitas (Beach, 2019).

Penelitian ini lebih jauh mengeksplorasi parameter (indikator) *self-efficacy* keputusan karir yang berpartisipasi pada keterlibatan karir. Hanya indikator informasi pekerjaan dan perencanaan yang berkontribusi secara signifikan dengan *career engagement*, sedangkan indikator lain seperti penilaian diri yang akurat, pemecahan masalah, dan pemilihan tujuan tidak berkontribusi secara langsung dengan *career engagement*. Hasil ini dapat didukung oleh temuan penelitian yang mengungkapkan bahwa hal tersebut dapat terjadi karena individu yang berhati-hati dan terbuka akan cenderung berpartisipasi dalam perencanaan karir (Nilforooshan & Salimi, 2016; Rogers et al., 2008). Dengan keyakinan akan perencanaan karir pada waktu yang akan datang, mahasiswa akan lebih siap menghadapi rintangan karir yang akan mereka hadapi (Baiti et al., 2017).

Informasi pekerjaan dan perencanaan karir diprediksi secara signifikan berkontribusi terhadap *career engagement* mahasiswa. Individu yang diprediksi memiliki keyakinan terhadap kekuatannya akan membantu sebagai petunjuk arah untuk menyusun perencanaan karir sehingga melaksanakan investigasi karir, membentuk relasi profesional, melebarkan kompetensi diri, dan bergabung dengan organisasi atau komunitas yang dapat mendukung karirnya (Neault & Pickerell, 2011). Hal ini didukung hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa kompetensi karir berhubungan langsung dengan *career engagement* (Nugraheni et al., 2021; Saraswati, 2025).

Indikator lain yaitu penilaian diri yang akurat, pemecahan masalah, dan pemilihan tujuan tidak berkontribusi signifikan terhadap *career engagement* dapat dijelaskan dengan indikator tersebut memberikan kontribusi yang tertunda (tidak langsung) terhadap *career engagement*. Lent et al. (2000) mengungkapkan penilaian diri, dan pemecahan masalah merupakan evaluasi kemampuan dan konteks pribadi sehingga memiliki efek langsung yang lebih kecil pada perilaku terbuka, namun lebih relevan untuk tugas-tugas kognitif seperti perencanaan karir dan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, indikator yang merujuk kepada evaluasi dan konteks pribadi tidak berkontribusi secara langsung terhadap *career engagement* (Çarkit, 2022).

Hasil penelitian ini tidak konstan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hirschi & Freund (2014) yang memmanifestasikan sesungguhnya efikasi diri tidak berkorelasi secara relevan dengan *career engagement*. Hal tersebut dikarenakan efikasi diri mengacu pada evaluasi kemampuan dan konteks pribadi sehingga pada perilaku terbuka efeknya kurang berlaku, lebih relevan untuk tugas kognitif seperti perencanaan karir dan pengambilan keputusan. *Career engagement* didefinisikan dengan hubungan emosional dan kognitif saat ini dengan karir seseorang yaitu keadaan dimana seseorang terfokus, berenergi, dan dapat memperoleh kesenangan dari kegiatan yang terkait dengan pekerjaan dan peran kehidupan lainnya (Neault et al., n.d.). Efikasi diri keputusan karir berkontribusi positif terhadap keterlibatan karir yang konteksnya tidak secara langsung terkait dengan perilaku karir seperti perencanaan dan pengambilan keputusan.

Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada Pusat Pengembangan Karir mahasiswa untuk dapat memperhatikan lebih dalam terkait keyakinan mahasiswa terhadap keputusan karirnya khususnya terkait kemampuan untuk memiliki perencanaan sehingga memiliki tindakan yang lebih aktif untuk mengembangkan karir sukses di masa mendatang. Neault & Pickerell (2011) mengungkapkan Optimisme membawa dampak terhadap individu merasa percaya diri akibatnya dapat membuat keputusan karir yang menggembirakan digambarkan sebagai individu yang memiliki *career engagement* yang baik.

Hal ini sejalan dengan tahapan perkembangan vokasional mahasiswa berada pada tahap Exploratory yang berarti mahasiswa sudah memiliki beberapa pilihan tetapi belum final (Zunker, 2006). Konselor di perguruan tinggi juga dapat melibatkan dosen wali untuk membantu memberikan pendampingan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan perencanaan mahasiswa terkait persiapan menerapkan pilihan pendidikan/karir yang telah dipilih dan memasuki dunia kerja. Hal tersebut dapat menjadi langkah preventif yang dapat dilakukan oleh konselor di perguruan tinggi untuk mempersiapkan karir mahasiswa.

### KESIMPULAN

Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang relevan antara efikasi diri keputusan karir dan *career engagement* pada mahasiswa. Dari lima indikator efikasi diri keputusan karir, hanya dua indikator yang memberikan kontribusi terhadap keterlibatan karir, yaitu informasi dan perencanaan pekerjaan, sedangkan tiga indikator lainnya tidak memberikan kontribusi secara langsung.

Universitas yang difasilitasi oleh pusat pengembangan karir mahasiswa dapat mengembangkan program kerja berdasarkan hasil asesmen kebutuhan mahasiswa yang dapat membantu meningkatkan efikasi diri keputusan karir khususnya kemampuan untuk mengembangkan rencana karir. Topik yang dapat diangkat antara lain merencanakan masa depan mahasiswa mulai dari pelaksanaan pendidikan atau karir yang telah dipilih hingga persiapan memasuki dunia kerja. Topik tersebut dapat membantu mengembangkan efikasi diri keputusan karir yang sejalan dengan peningkatan perilaku proaktif dengan berpartisipasi pada berbagai kegiatan yang diadakan oleh pusat karir atau lembaga yang menaungi pengembangan diri seperti pelatihan, seminar, dan internship. Dalam hal ini konselor di perguruan tinggi dapat melibatkan dosen wali untuk memberikan pendampingan kepada mahasiswa mengenai informasi pekerjaan dan perencanaan karir. Untuk itu intervensi yang dapat dilakukan universitas kepada mahasiswa sehingga mencapai kesuksesan karir yang diinginkan adalah dengan meningkatkan efikasi diri keputusan karir sehingga mahasiswa akan aktif mengintervensi karir mereka.

### DAFTAR RUJUKAN

- Afdaliza, A. (2015). Pengaruh Efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 4(1), 1–14.

- Andriyanto, R. E., Widiastuti, R., & Yusmansyah, Y. (2017). Analisis Tingkat Ketercapaian Tugas Perkembangan Karier Mahasiswa dan Implikasinya Terhadap Pelayanan Konseling. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 1(2), 227–234.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge university press.
- Beach, M. (2019). *The relationship among career certainty, career engagement, social support and college success for veteran-students*.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428.
- Çarkit, E. (2022). The relations between career adaptability, career engagement, and life satisfaction. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(3), 412–425.
- Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: Evidence across two cohorts of secondary students in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 601–614.
- Fletcher, E. C., & Dumford, A. D. (2021). Preparing students to be college and career ready: The effect of career academy participation on student engagement in college and career preparatory activities. *Career and Technical Education Research*, 46(2), 23–41.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5–20.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56–69.
- Kusnandar, V. B. (2023). Ada 673 Ribu Pengangguran Lulusan Universitas pada Agustus 2022. *Databoks. Diakses Pada*, 7.
- 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.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185–188.
- Neault, R. A., Pickerell, D. A., Amundson, N. E., Arthur, N., Bright, J. E. H., Pryor, R. G., & Krumboltz, J. D. (n.d.). *Thoughts on Theories: Case Conceptualization From Five Perspectives*.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10.
- Nugraheni, E. P., Saraswati, S., & Wiratomo, G. H. (2021). Peran Mediasi Career Engagement dalam Career Adaptability terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa.

- Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 10(2), 88–92.
- Ogutu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making among Secondary School Students in Busia County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 8(11), 20–29.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142.
- Sa'diyah, H., & Hariyadi, S. (2022). Hubungan Dukungan Keluarga Dan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 166–177.
- Saraswati, S. (2025). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Perencanaan Karier Siswa Kelas XI SMA Negeri 6 Cirebon. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 9(2), 299–308.
- Savawi, F. F., & Hariyadi, S. (2023). Hubungan Antara Self Regulated Learning dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karier Pada Siswa SMA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 8(1), 37–45.
- Sou, E. K. L., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2–15.
- Wijayanti, W., & Saraswati, S. (2020). Konseling Kelompok Teknik Problem Solving Untuk Meningkatkan Kematangan Arah Pilihan Karir Siswa. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 164–179.
- Zunker, V. G. (2006). Career counseling: A holistic approach. (No Title).