



Hubungan antara Efikasi Diri Keputusan Karier dengan *Career Engagement* pada Mahasiswa FIP UNNES

Vira Mulyawati¹, Sinta Saraswati²

1 Universitas Negeri Semarang

2 Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Sejarah artikel:
Diterima 14 Mei 2021
Disetujui 21 Mei 2021
Dipublikasikan 30 Juni
2021

Keywords:

*Efikasi Diri Keputusan
Karier, Career
Engagement, Mahasiswa*

DOI:

<https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i1>

Abstrak


Memiliki karier yang sukses merupakan impian semua mahasiswa dan hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa untuk meraihnya. Penelitian ini berfokus pada *career engagement* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri yang dalam penelitian ini dispesifikasi menjadi efikasi diri keputusan karier. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Subyek dalam penelitian ini yaitu 320 mahasiswa FIP UNNES yang dipilih secara *stratified* random sampling. Metode penelitian yang digunakan yaitu korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Hasil temuan ini memberikan implikasi bagi layanan konseling karier di tingkat perguruan tinggi khususnya konselor di perguruan tinggi yang diwadahi oleh pusat pengembangan karier mahasiswa dapat menyusun program kerja sesuai dengan hasil *need assesment* mahasiswa yang dapat meningkatkan efikasi diri keputusan karier.

Abstract

Having a successful career is the dream of all students, and it is a challenge for students to achieve it. This study focuses on career engagement which is one of the factors that influence self-efficacy which in this study is specified as career decision self-efficacy. The purpose of this study was to analyze the relationship between career decision self-efficacy and career engagement in FIP UNNES students. The subjects in this study were 320 FIP UNNES students elected by stratified random sampling. The research method used is the Pearson Product Moment correlation. The results showed that there was a positive and significant relationship between career decision self-efficacy and career engagement in FIP UNNES students. These findings have implications for career counseling services at the tertiary level, especially counselors in tertiary institutions facilitated by the student career development

center can arrange work programs according to the results of student needs assessments that can increase career decision self-efficacy.

How to cite: Mulyawati, Vira., Saraswati, Sinta. (2021). Hubungan antara Efikasi Diri Keputusan Karier dengan Career Engagement pada Mahasiswa FIP UNNES. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 10(1), 16-29. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i1>

 This article is licensed under: CC-BY

Universitas Negeri Semarang 2021

e-ISSN 2597-6133, p-ISSN 2252-6374

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah Indonesia
Email: viramulyawati_bk17@students.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Career engagement memiliki peran penting dalam mencapai karier sukses (Chan, 2017). *Career engagement* dimaknai sebagai tingkat di mana seseorang secara proaktif mengembangkan kariernya sebagaimana dinyatakan oleh perilaku karier yang beragam (Hirschi dkk., 2014). Berkaitan dengan hal tersebut, Chan (2017) mengemukakan bahwasanya mahasiswa perlu secara aktif melibatkan dirinya dalam hal ini tindakan dan perilakunya untuk turut serta secara aktif melakukan berbagai aktivitas yang mendukung kariernya di masa depan.

Era global saat ini yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang penuh persaingan hal tersebut menjadi tantangan bagi perguruan tinggi (Kadarisman, 2011). Didukung dengan pernyataan Wijaya dkk., (2016) bahwa dalam perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju dan berkembang saat ini menuntut semua individu memiliki kompetensi atau keahlian. Hal tersebut, mengharapakan mahasiswa memiliki kemampuan di atas kinerja mereka.

Karier di abad 21 menjadi lebih fleksibel, berorientasi pada minat dan mengarahkan diri sendiri, kejelasan akan tujuan karier saja tidak lagi cukup diperlukan keterlibatan individu dalam perilaku karier proaktif sangat penting saat ini dimiliki oleh individu (Chan, 2017). Dikuatkan dengan pernyataan Super (dalam Bandura, 1999) memaparkan mahasiswa dituntut untuk mengembangkan identitas kejuruan, menjelajahi dunia kerja, membuat pilihan karier, memasuki pekerjaan, mengubah bidang karier, dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Mahasiswa perlu mengembangkan kesiapan kerja dan keterampilan kerja, mengeksplorasi jalur karier yang memungkinkan dipilih, membentuk tujuan dan rencana kejuruan yang lebih spesifik, sehingga dapat bertindak untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut (Lent & Brown, 2013). Sesuai dengan tugas perkembangan mahasiswa yang paling penting yaitu mencari atau menjelajah kariernya (Super dalam Zunker, 2015). Hal tersebut diperkuat bahwa mahasiswa yang mencari pekerjaan atau menjelajahi karier menjadi salah satu tugas hidup yang paling penting untuk menentukan karier masa depan mereka dan selanjutnya untuk mencari pekerjaan yang memuaskan (Kim dkk., 2014).

Didukung dengan pendapat Hirschi & Freund (2014) bahwasanya *career engagement* yang dimiliki mahasiswa saat di universitas memprediksi pekerjaan yang lebih tinggi dan kepuasan karier beberapa bulan kemudian setelah mulai bekerja. Hal ini selaras dengan pernyataan Baiti dkk. (2017) bahwa untuk mewujudkan suatu perencanaan dimasa depan, mahasiswa perlu melakukan langkah-langkah yang membawa dirinya dalam kesiapan menghadapi setiap

tantangan yang akan dihadapinya, diperlukan juga adanya suatu usaha yang gigih untuk mendapatkan apa yang mahasiswa inginkan.

Individu yang memiliki *career engagement* ditunjukkan dengan rasa ingin tahu, optimisme, pengambilan risiko, ketekunan, dan fleksibilitas agar dapat membuat individu percaya pada diri dan merasa yakin bahwa individu tersebut dapat membuat keputusan karier yang memuaskan dan memanfaatkan peluang yang berkaitan pengembangan kariernya (Neault & Pickerell, 2011). *Career engagement* berfokus pada sejauh mana individu terlibat aktif terhadap pengembangan kariernya.

Namun, fakta di lapangan mengungkapkan bahwa berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020 mencatat tingkat pengangguran di Indonesia yang merupakan lulusan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2020. Pada tahun 2020 presentase meningkat 1,84% poin dibandingkan dengan angka pada tahun 2019 (BPS, 2020). Hal tersebut dikarenakan bertambahnya angkatan kerja yang tidak diserap sepenuhnya oleh lapangan pekerjaan. Andriyanto dkk., (2017) menganalisis rendahnya jumlah sarjana yang memperoleh lapangan kerja salah satunya disebabkan karena proses perencanaan karier yang kurang tepat. Proses perencanaan dan pemilihan karier terkait erat dengan tugas perkembangan karier individu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *career engagement* salah satunya yaitu efikasi diri (Hirschi & Freund, 2014). Efikasi diri juga memiliki peran yang penting bagi individu untuk menggunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Menurut Bandura (dalam Afdaliza, 2015), seseorang yang memiliki *sense of efficacy* yang kuat dapat membantu dirinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan serta membantu meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap perkembangan karier.

Istilah umum efikasi diri dalam perkembangan karier yaitu efikasi diri karier apabila istilah umum tersebut dispesifikan menjadi efikasi diri keputusan karier (Maddux, 1995). Anderson & Betz menggambarkan efikasi diri dalam perkembangan karier sebagai penilaian orang atas kemampuan mereka untuk melakukan perilaku karier dalam kaitannya dengan pengembangan karier, pilihan, dan penyesuaian (Nasta, 2007). Efikasi diri karier dianggap penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses, dan dapat memengaruhi perilaku kerja terlepas dari pengetahuan dan keterampilan (Bandura, dalam Nasta, 2007).

Betz (2000) mengungkapkan bahwa efikasi diri karier dianggap sebagai payung untuk keyakinan efikasi diri sehubungan dengan kemungkinan domain

perilaku terkait karier yang dapat didalilkan. Efikasi diri karier dapat terukur dengan baik apabila dikaitkan dengan domain yang lebih spesifik salah satunya dikaitkan dengan keputusan karier yang sering disebut dengan istilah efikasi diri keputusan karier (Betz & Hackett, 2006). Didukung dengan pernyataan Lent & Hackett (1987) mengungkapkan efikasi diri dalam perkembangan karier dapat dipahamkan sebagai perilaku masuk karier tertentu, seperti pilihan utama perguruan tinggi dan kinerja akademik, meskipun ada sedikit pekerjaan yang menghubungkan efikasi diri dengan pengembangan karier di luar perguruan tinggi atau mengeksplorasi hubungan sebab akibat antara efikasi diri dan perilaku karier. Berdasarkan paparan tersebut peneliti memutuskan menggunakan istilah efikasi diri keputusan karier dalam penelitian ini untuk menggambarkan efikasi diri dalam perkembangan karier individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim, dkk. (2014) kepada mahasiswa di salah satu universitas di Korea menunjukkan bahwa *career engagement* berkorelasi dengan efikasi diri keputusan karier. Dapat dikatakan bahwa efikasi diri keputusan karier berkorelasi secara signifikan dengan *career engagement*. Hasil penelitian relevan lainnya menunjukkan bahwa, faktor-faktor dalam variabel efikasi diri berkontribusi signifikan dalam hubungan antara efikasi diri dan pengambilan keputusan karier (Ogutu dkk., 2017).

Penelitian oleh McKim & Velez (dalam Easterly & Meyers, 2018) menunjukkan hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen karier. Menurut King (dalam Hirschi dkk., 2013), efikasi diri sebagai anteseden penting untuk manajemen diri karier karena orang cenderung menggunakan perilaku manajemen diri karier ke tingkat yang lebih besar ketika mereka merasa kompeten untuk melakukannya. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen diri karier.

Hasil penelitian di atas berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hirschi & Freund (2014) mengenai *career engagement* menyelidiki prediktor intra individual dari fluktuasi mingguan dalam perilaku karier proaktif pada mahasiswa di salah satu universitas di German, menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi tidak mengarahkan pada *career engagement*. Dengan kata lain, efikasi diri tidak memberikan efek positif terhadap *career engagement*. Hirschi dan Freud (2014) juga menegaskan bahwasanya perbedaan individu dalam efikasi diri, hambatan, dan emosi negatif tidak berpengaruh terhadap *proactive career behaviors*.

Dari fenomena di atas dan data berdasarkan penelitian terdahulu maka peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* khususnya pada mahasiswa Fakultas Ilmu

Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Semarang (UNNES). Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi kepada konselor di perguruan tinggi khususnya FIP UNNES dan mahasiswa terkait faktor berkontribusi pada perkembangan karier mahasiswa

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Sejumlah 320 mahasiswa aktif angkatan 2016-2020 Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Semarang (UNNES) menjadi subyek dalam penelitian ini yang diambil secara *stratified* random sampling. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu instrumen pengumpulan data berupa skala psikologi.

Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala efikasi diri keputusan karier untuk memperoleh data perihal efikasi diri khususnya dalam keputusan karier mahasiswa dan *career engagement* untuk mendapatkan data perihal *career engagement* pada mahasiswa. Instrumen yang digunakan peneliti merupakan instrumen yang berisi jawaban skala dalam bentuk skala likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh peneliti sendiri sesuai dengan teori penelitian.

Untuk mengukur efikasi diri keputusan karier menggunakan skala efikasi diri keputusan karier yang terdiri dari 5 komponen yaitu: (1) penilaian diri yang akurat, (2) informasi pekerjaan, (3) pemilihan tujuan, (4) perencanaan, dan (5) pemecahan masalah (Betz, 2000; Betz & Hackett, 2006; Betz & Luzzo, 1996; Hackett & Betz, 1981). Sedangkan untuk mengukur *career engagement* menggunakan skala *career engagement* yang terdiri dari 6 aspek yaitu: (1) perencanaan karier, (2) eksplorasi karier mandiri, (3) eksplorasi lingkungan karier, (4) jejaring (*networking*), (5) pengembangan sumber daya manusia/ keterampilan sukarela, dan (6) perilaku penentuan posisi (Hirschi dkk., 2014).

Uji validitas dilakukan dengan validitas konstrak. Instrumen yang telah disusun dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan kemudian dilakukan uji coba lapangan. Untuk mengukur suatu item pernyataan apakah layak digunakan atau tidak digunakan uji validitas *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan aplikasi IBM Statistical Packages for Social Science (SPSS) 21 *for windows*. Selain uji validitas uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui keajegan hasil

pengukuran instrumen ini menggunakan tes konsistensi internal yaitu *Alpha's Cronbach* atau disebut juga dengan *alpha coefficient*.

Validitas instrumen skala efikasi diri keputusan karier dengan rentang nilai koefisien yaitu antara .309 hingga .703. Reliabilitas instrumen skala efikasi diri keputusan karier dengan nilai *Cronbrach's Alpha* yaitu .900 yang dimaknai bahwa nilai koefisien alpha tersebut memiliki reliabilitas yang sangat baik (*excellent reliability*). Untuk validitas instrumen skala *career engagement* memiliki nilai koefisien yaitu antara .274 hingga .698. Sedangkan untuk reliabilitas skala *career engagement* memiliki nilai *Cronbrach's Alpha* yaitu .900 yang dimaknai bahwa nilai koefisien alpha tersebut memiliki reliabilitas yang sangat baik (*excellent reliability*).

Untuk menjawab hipotesis penelitian dan mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan teknik analisis Korelasi Pearson Product Moment. Dengan bantuan aplikasi IBM Statistical Packages for Social Science (SPSS) 21 *for windows*. Analisis korelasi Pearson Product Moment termasuk jenis statistik inferensial yang berbentuk parametrik. Sebelum melakukan uji korelasi Pearson product moment, peneliti perlu melakukan uji asumsi sebagai syarat melakukan uji analisis statistik parametrik, yaitu uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

HASIL

Hasil Tingkat efikasi diri keputusan karier dan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES ditunjukkan dengan *mean* dan *SD*. Mean dan *SD* tingkat efikasi diri keputusan karier dari 320 mahasiswa berada di kategori tinggi ($M=111,18, SD=18,030$), dan tingkat *career engagement* dari 320 mahasiswa berada di kategori tinggi ($M=90,01, SD=11,533$) yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Efikasi Diri Keputusan Karier dan *Career Engagement* Mahasiswa FIP UNNES

Variabel	N	M	SD	Kategori
Efikasi Diri Keputusan Karier	320	111,18	13,030	Tinggi
<i>Career Engagement</i>	320	90,01	11,533	Tinggi

Hasil uji korelasi Pearson product moment menunjukkan bahwa efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* memiliki korelasi yang positif. Hasil Pearson's $r(320)=.672, p<.001$ pada korelasi efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement*. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan koefisien korelasinya pada tingkat kuat karena berada pada interval koefisien antara .60 sampai .799 seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. Peneliti melakukan uji normalitas terlebih

dahulu sebelum melakukan uji korelasi untuk mengetahui sebaran data dalam penelitian ini. Pada Efikasi diri keputusan karier berdistribusi normal ($p.200>.05$) dan variabel *career engagement* memiliki data yang tidak berdistribusi normal ($p.003<0,05$).

Walaupun pada variabel *career engagement* data tidak memiliki distribusi yang normal, hal tersebut masih bisa dilanjutkan dengan uji korelasi dikarenakan sampel penelitian besar ($N=320$). Hal tersebut berdasarkan pendapat beberapa ahli statistik yang mengungkapkan bahwa jumlah sampel lebih dari 30 dapat diasumsikan berdistribusi normal (Cahyono, 2015). Mishra dkk. (2019) memaparkan bahwa ketika ukuran sampel ada 100 sampel atau lebih, maka pelanggaran normalitas tidak menjadi masalah utama

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson Product

Variabel	N	r_x	r_y	P
Efikasi Diri Keputusan Karier	320	1	0,672	0,000
Career Engagement	320	0,672	1	0,000

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik deskriptif tingkat efikasi diri keputusan karier dan *career engagement mahasiswa* FIP UNNES berada pada kategori tinggi. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Lent & Hackett (1987) dan Yunitri & Jatmika (2015) semakin baik kemampuan penilaian diri individu, maka akan semakin tinggi efikasi diri keputusan karier yang dimiliki oleh individu. Mahasiswa yang memiliki perencanaan untuk masa depan, perlu melakukan langkah-langkah yang membawa dirinya dalam kesiapan menghadapi setiap tantangan yang akan dihadapinya dan adanya suatu usaha yang gigih untuk mendapatkan apa yang dia inginkan (Baiti dkk., 2017). Individu yang berhasil menghadapi hambatan yang ada akan meningkatkan rasa kemampuan diri meningkat, namun sebaliknya apabila individu berulang kali gagal, maka rasa kemampuan diri jatuh (Crain, 2014).

Tingkat *career engagement* diungkapkan berada pada kategori tinggi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Rogers dkk. (2008) bahwa individu yang membuat rencana karier dan menetapkan tujuan karier yaitu individu yang percaya diri dalam membuat keputusan karier. Dalam proses perencanaan karier mahasiswa diperlukan aktivitas pencarian informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses pencarian informasi (Sharf, 2006). Beach (2019) memaparkan dengan partisipasi aktif individu dalam tugas-tugas yang

berhubungan dengan karier sehingga mempengaruhi proses pengambilan keputusan hal tersebut mengekspresikan *career engagement*.

Dukungan sosial seperti keluarga dan gaya pengasuhan orang tua berdampak positif dengan eksplorasi karier (Dietrich & Kracke, dalam Hirschi dkk., 2014). *Networking* sebagai perilaku yang ditunjukkan untuk membangun, memelihara, dan menggunakan hubungan informal yang memiliki (potensial) manfaat memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan individu dengan secara sukarela dan memaksimalkan keuntungan bersama (Wolff & Moser, 2009). Keberhasilan objektif biasanya terdiri dari hasil yang dapat dipahami oleh individu, seperti posisi organisasi (Arthur dkk., dalam De Vos dkk., 2016).

Hasil korelasi kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Dengan hasil penelitian tersebut membuktikan hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Dengan kata lain, ketika efikasi diri keputusan karier meningkat maka *career engagement* juga meningkat, begitu pula sebaliknya ketika efikasi diri keputusan karier rendah maka *career engagement* mahasiswa juga rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kim dkk., 2014) bahwa *career engagement* berhubungan dengan *career decision self efficacy*. Mahasiswa yang ditandai dengan keyakinan/ kepercayaan akan kemampuannya dalam menilai diri, mencari informasi pekerjaan, mampu menentukan tujuan karier yang sesuai dengan dirinya, memiliki perencanaan karier, dan dapat mengatasi hambatan karier akan membuat mahasiswa terlibat aktif pada pencapaian karier yang diinginkan. Individu yang teliti dan terbuka akan cenderung terlibat dalam perencanaan karier (Rogers dkk., 2008). Baiti dkk. (2017) mengungkapkan dengan keyakinan perencanaan yang karier di masa depan, mahasiswa akan lebih siap menghadapi tantangan karier yang akan dihadapi.

Hasil penelitian Beach (2019) mengungkap *career engagement* memiliki korelasi positif yang kuat dengan efikasi diri perguruan tinggi yang berakhir pada pengambilan keputusan. *Career engagement* juga terbukti menjadi prekursor yang signifikan dengan efikasi diri perguruan tinggi (Beach, 2019). Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa efikasi diri keputusan karier berkorelasi positif dengan *career engagement* pada mahasiswa.

Faktor-faktor efikasi diri memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efikasi diri dan pengambilan keputusan karier (Ogutu dkk., 2017). Hasil penelitian

ini, dapat memberikan informasi bahwa mahasiswa yang memiliki kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuannya dalam perkembangan kariernya akan terlibat aktif dalam pencapaian karier yang akhirnya akan memutuskan karier yang diinginkannya. Didukung oleh Rogers dkk. (2008) dan Hirschi & Freund (2014) menyebutkan faktor-faktor personal seperti efikasi diri pengambilan keputusan karier mempengaruhi *career engagement*. Individu yang memiliki *career engagement* digambarkan dengan memiliki optimisme yang dapat membuat mahasiswa merasa yakin dan percaya pada dirinya sehingga dapat membuat keputusan karier yang memuaskan (Neault & Pickerell, 2011). Hasil penelitian ini juga menunjukkan mahasiswa memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya sehingga mampu mengarahkan dirinya untuk memiliki perencanaan karier, melakukan eksplorasi karier, membangun hubungan dengan orang secara profesional, mengembangkan kompetensi dirinya melalui kegiatan di organisasi dan seminar, dan tergabung dalam sebuah organisasi atau komunitas yang dapat menunjang kariernya di masa depan. Melihat hal tersebut ada beberapa sumber yang mempengaruhi efikasi diri keputusan karier yaitu pencapaian kinerja, pembelajaran perwakilan, gairah emosional, dan persuasi sosial (Nasta, 2007). Sedangkan, keyakinan efikasi diri, emosi, dukungan sosial karier, dan persepsi hambatan karier mempengaruhi *career engagement*.

Dari paparan di atas dapat diungkapkan bahwa efikasi diri keputusan karier memiliki hubungan yang signifikan dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES. Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam perkembangan karier yang berujung pada keputusan kariernya akan ditunjukkan dengan perilaku yang jelas dan spesifik yang mengarahkan dirinya pada pencapaian karier yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku mahasiswa yang secara proaktif mengembangkan kariernya.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait hubungan efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) tingkat efikasi diri keputusan karier pada mahasiswa FIP UNNES termasuk dalam kategori tinggi, hasil itu menunjukkan mahasiswa memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya yang mengarahkan dirinya memutuskan karier yang diinginkan, (2) tingkat *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES menunjukkan pada kategori tinggi, artinya mahasiswa memiliki perilaku yang

jelas dan spesifik yang ditunjukkan dengan memiliki perencanaan karier, eksplorasi karier, membangun jejaring, mengembangkan kompetensi diri, dan bergabung dalam organisasi/komunitas, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* pada mahasiswa FIP UNNES, hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi efikasi diri keputusan karier mahasiswa maka semakin tinggi pula *career engagement* mahasiswa.

Saran yang dapat peneliti berikan kepada konselor di perguruan tinggi dan peneliti selanjutnya, yaitu (1) konselor di perguruan tinggi yang diwadahi oleh pusat pengembangan karier mahasiswa dapat menyusun program kerja sesuai dengan hasil *need assessment* mahasiswa yang dapat meningkatkan efikasi diri keputusan karier. Topik yang dapat diangkat seperti mengenal diri mahasiswa, merencanakan masa depan mahasiswa, membagikan informasi terkait pekerjaan, dan keterampilan *problem solving*. Beberapa topik tersebut dinilai dapat membantu meningkatkan efikasi diri mahasiswa yang akan diikuti dengan meningkatkan perilaku proaktif mahasiswa yang mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh pusat karier atau lembaga pengembangan diri lainnya seperti seminar, pelatihan, dan kegiatan magang yang dapat diikuti oleh mahasiswa secara umum. Sehingga *career engagement* mahasiswa dapat sepenuhnya mengarahkan mahasiswa mencapai karier sukses yang diinginkan. (2) peneliti selanjutnya dianjurkan melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang berbeda yang dapat mengungkapkan prediksi dan pengaruh efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement*. Sebagai pengembangan dalam penelitian bisa mengungkapkan faktor lain yang mempengaruhi *career engagement* pada mahasiswa atau mengungkapkan perbedaan hubungan antara efikasi diri keputusan karier dengan *career engagement* apabila ditinjau dari jenis kelamin, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (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. <https://doi.org/10.30653/001.201712.16>
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Inegratif*, 5(2), 128–141.

- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy in Changing Societies* (1st ed.). CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. www.cambridge.org/9780521474672
- Beach, M. D. (2019). The Relationship among Career Certainty, Career Engagement, Social Support and College Success for Veteran-students [University of Kansas]. In *Educational Psychology and the Graduate Faculty of the University of Kansas* (Issue August). <https://search.proquest.com/docview/2275957773?accountid=31533>
- Betz, N. E. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222. <https://doi.org/10.1177/106907270000800301>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career Self-efficacy Theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- 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. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- BPS. (2020). 5 Mei 2020.
- 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. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1388214>
- Crain, W. (2014). *Teori Perkembangan* (Third). Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- De Vos, A., Dujardin, J. M., Gielens, T., & Meyers, C. (2016). Developing Sustainable Careers Across the Lifespan: European Social Fund Network on Career and AGE (age, generations, experience). In *Developing Sustainable Careers Across the Lifespan: European Social Fund Network on 'Career and AGE (Age, Generations, Experience)*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47741-1>
- Easterly, R. G., & Meyers, B. (2018). Personal Resilience as a Predictor of Professional Development Engagement and Career Satisfaction of Agriscience Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 59(1), 119–134. <https://doi.org/10.5032/jae.2018.01119>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development Women. *Journal of Vocational Behavior* 18, 18, 326–339.
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors. *Career Development Quarterly*, 62(1), 5–20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive Motivation and Engagement in Career Behaviors: Investigating Direct, Mediated, and

- Moderated Effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Kadarisman, M. (2011). Tantangan Perguruan Tinggi dalam Era Persaingan Global. *Sociae Polites*, 1(1), 3–20. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/sp/article/view/459>
- 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. *Career Development Quarterly*, 62(1), 56–69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy : Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 20(June 1987), 347–382.
- Maddux, J. E. (1995). Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment Theory, Research, And Application (C. R. Snyder (ed.)). *Plenum Press*.
- Nasta, K. A. (2007). Influence of Career Self-Efficacy Beliefs on Career Exploration Behaviors (Issue December) [UNIVERSITY OF NEW YORK]. <https://dspace.sunyconnect.suny.edu/bitstream/handle/1951/42318/KristenNastaMastersThesis.pdf>
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career Engagement: Bridging Career Counseling and Employee Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185–188. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x>
- 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., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Sognitive Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>
- Sharf, R. . (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278> Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global .pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.

- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196–206. <https://doi.org/10.1037/a0013350>
- Yunitri, K., & Jatmika, D. (2015). Tipe Kepribadian Ocean dengan Career Decision Self Efficacy Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(02), 401–415. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Zunker, V. G. (2015). Career Counseling: A Holistic Approach. In *Handbook of Career Studies* (9th ed.). Brooks Cole. <https://doi.org/10.4135/9781412976>