Jurnal Psikologi Integratif
Vol. 14, No. 1, 2026
Halaman 147-164

Career Engagement pada Mahasiswa: Peran *Career-Related Self-Efficacy* dan *Career Optimism*

***Tri Mayrani*[1], *Arini Widyowati*[2]**
[1,2]Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
e-mail: *[1]tri2100013214@webmail.uad.ac.id, [2]arini.widyowati@psy.uad.ac.id

ARTICLE INFO

Article history
Received: March 2025
Revised: August 2026
Accepted: April 2026

Abstract. Career-related self-efficacy and career optimism are considered important factors that determine career engagement among young adults. This study aims to determine the relationship between career-related self-efficacy, career optimism and career engagement among university students. This study involved 329 active students, drawing from a faculty of Psychology in one University in Yogyakarta, Indonesia, that were chosen through cluster random sampling. This study used a quantitative approach, though scales were used to collect the data (i.e. the career engagement scale, the career-related self-efficacy scale and the career optimism scale). Data were analysed using multiple analysis techniques, with SPSS 26.0 for Windows. Results showed that there is a relationship between career-related self-efficacy, career optimism and career engagement. Separately, we found that both the career-related self-efficacy scale and the career optimism were associated positively with career engagement. The study brings implications on how parents, universities and career counsellors may help students enhance their career engagement.

Keywords: Career-related Self-Efficacy, Career Engagement, Career Optimism

Abstrak. Efikasi diri terkait karier dan optimisme pada mahasiswa diyakini memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan individu dengan kariernya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career-related self efficacy* dan optimisme karier dengan keterlibatan karier pada mahasiswa. Penelitian ini melibatkan 329 mahasiswa aktif di fakultas psikologi salah satu Universitas di Yogyakarta, Indonesia yang diambil dengan teknik *cluster random sampling* sebagai partisipan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan yaitu skala *career engagement scale*, skala *career-related self efficacy* dan skala *career optimism*. Data di analisis menggunakan teknik analisi berganda dengan bantuan SPSS for windows versi 26.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan antara *career-related self efficacy* dan *career optimism* dengan *career engagement*. Secara terpisah, baik *career-related self efficacy* dan *career optimism* berhubungan positif dengan *career engagement*. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi orangtua, universitas dan konselor karier untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan *career engagement*-nya.

Kata kunci: Efikasi Diri terkait Karier, Keterlibatan Karier, Optimisme Karier

Masa transisi menuju dewasa mencakup rentang usia dari 18 hingga 40 tahun, ditandai dengan berbagai perubahan fisik dan psikologis. Secara fisik, individu mengalami transformasi seperti kekuatan tubuh yang berada pada puncaknya, memungkinkan mereka untuk bersikap aktif dan penuh energi, serta penyesuaian terhadap kemampuan reproduktif yang berkurang seiring bertambahnya usia. Secara psikologis, individu mengalami penyesuaian terhadap peran baru dalam kehidupan, seperti orang tua, pasangan, dan pencari nafkah yang membawa peningkatan dalam tanggung jawab dan kemandirian dalam mengambil keputusan yang lebih nyata. Pada masa ini juga sering kali ditandai dengan ketegangan emosional dan perubahan nilai-nilai yang mempengaruhi hubungan sosial dan cara pandang terhadap kehidupan (Putri, 2019).

Pada tahapan ini, individu perlu menyelesaikan tugas perkembangan agar siap berperan, mengambil tanggung jawab, dan menjalin hubungan sosial serta hubungan dengan lawan jenis dalam masyarakat (Putri, 2019). Hurlock (2009) mengidentifikasi tanggung jawab perkembangan awal sebagai: (a) mencari pekerjaan, (b) memiliki pasangan hidup, (c) belajar berkomunikasi dengan pasangan untuk membangun sebuah keluarga, (d) mendidik anak, (e) mengelola rumah, (f) menjalankan kewajiban sebagai anggota masyarakat, (g) terlibat dalam suatu komunitas sosial (Nasution, 2024). Keberhasilan menjalani tanggung jawab pada setiap tahap akan menghasilkan kebahagiaan dan mengarahkan individu menuju kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan pada tahap berikutnya (Putri, 2019).

Selain tahap tugas perkembangan umum, menurut Lent & Brown (2013), individu juga dihadapkan pada tugas perkembangan karier. Dalam tugas perkembangan karier, individu pada masa dewasa awal berada dalam proses perkembangan eksplorasi karier. Lebih lanjut Lent & Brown (2013) menjelaskan bahwa tugas perkembangan pada tahap eksplorasi karier antara lain mengembangkan kesiapan dan kemampuan kerja, menjelajahi berbagai pilihan karier yang tersedia seperti, membaca, mengamati, melakukan penilaian diri mengenai minat, kemampuan dan nilai-nilai, membuat keputusan yang relavan dengan karier, implementasi pengambilan keputusan seperti melamar pekerjaan, pelatihan, masuk perguruan tinggi, mengelola transisi dan membentuk tujuan rencana karier yang lebih spesifik. Keberhasilan seseorang dalam memenuhi kewajiban di setiap proses perkembangan karier akan memengaruhi kemampuannya menyelesaikan tugas pada tahap selanjutnya (Lent & Brown, 2013).

Salah satu aktivitas penting yang mendukung penyelesaian tugas perkembangan karier individu adalah keterlibatan individu dengan kariernya. Keterlibatan karier atau *Career*

engagement didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang secara aktif membangun karier, yang terlihat dari berbagai tindakan dan perilaku dalam hal karier (Hirschi et al., 2014). Keterlibatan karier menggambarkan seberapa jauh seseorang secara aktif menunjukkan perilaku karier yang berbeda untuk meningkatkan pengembangan. Individu dengan *career engagement* yang tinggi, giat mencari informasi terkait dunia kerja, merencanakan jalur karier secara mandiri, menganalisis peluang dan hambatan serta keahlian yang perlu ditingkatkan (Chan, 2017). Keterlibatan karier juga menjadi penting dalam kegiatan konseling, bagi perkembangan karier individu maupun bagi organisasi (Hirschi & Freund, 2014). Individu dengan keterlibatan karier yang tinggi menunjukkan kinerja akademik yang baik, mampu mengemukakan ide-ide terbaiknya, menunjukkan komitmen yang tulus untuk kesuksesan karier.

Keterlibatan karier meliputi 5 dimensi yaitu perencanaan karier, eksplorasi diri terkait karier, evaluasi lingkungan karier, jaringan, dan pengembangan sumber daya manusia (Hirschi et al., 2014). Penelitian sebelumnya menemukan adanya kaitan yang berarti antara *career engagement* dengan prestasi akademik, semakin tinggi *career engagement* mahasiswa, semakin baik prestasi belajarnya dalam menghadapi banyak tantangan di masa depan (Nugraheni et al., 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keterlibatan karier memiliki korelasi dengan identitas karier, efikasi diri di kalangan mahasiswa serta kepuasan kerja dan karier di kalangan karyawan (Hirschi & Freund, 2014).

Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua individu dewasa awal sepenuhnya memiliki keterlibatan karier yang baik (terlibat penuh terhadap kariernya) secara mandiri. Hal tersebut tampak pada banyak mahasiswa belum memiliki perencanaan karier, belum mengeksplorasi peluang-peluang, sehingga menyebabkan kesulitan mengambil keputusan, sulit fokus pada kariernya, dan cemas akan masa depan. Kurangnya keterlibatan karier pada dewasa awal dapat berdampak pada kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai, kurangnya kepuasan terhadap kariernya dan kepuasan kerjanya.

Menurut Lent & Brown (2013), perkembangan diri dan karier yang optimal merupakan hasil dari fungsi individu dengan lingkungan (*person-in-context*) yang menempatkan manusia sebagai sistem kehidupan yang aktif, mampu mengendalikan dirinya sendiri, dan membangun dirinya sendiri (*human agency*). Dalam konteks tersebut, efikasi diri merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan individu untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 2001). Sejalan dengan itu, efikasi diri dipandang sebagai faktor yang

mendorong seseorang untuk secara aktif terlibat dalam pengembangan kariernya secara mandiri (Hirschi & Freund, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Keyakinan tersebut ditunjukkan dalam cara individu merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994).

Berdasarkan pada konsep efikasi diri Bandura, dalam konteks karier, Rigotti et al., (2020) mendefinisikan efikasi diri terhadap karier atau *career-related self efficacy* sebagai keyakinan pribadi akan kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menempuh karier. *Career-related self-efficacy* berkembang melalui proses berkelanjutan atas penilaian individu terhadap harapan karier, perilaku, dan konsekuensi dari perilaku kariernya (Rigotti et al., 2020). Individu yang memiliki *career related self efficacy* tinggi biasanya merasa akan percaya diri menghadapi tantangan karier di masa depan, menyelesaikan masalah, serta tetap tenang saat menghadapi permasalahan kariernya (Schyns & von Collani, 2002). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *career-related self-efficacy* berhubungan dengan keberhasilan dan kepuasan dalam perjalanan karier (Rigotti et al., 2020)

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi *career engagement* adalah *career optimism.* Optimisme ialah kepercayaan seseorang yang memiliki harapan baik terhadap segala hal yang akan terjadi dalam hidupnya untuk meraih kesuksesan dan kebahagiaan (Scheier & Carver, 2016). Optimisme dapat diwujudkan jika setiap individu memiliki *goals* sebagai suatu tindakan yang dituntun oleh motivasi atau dorongan yang dirasakan sesuai dengan keinginan dan disesuaikan dengan perilaku atau tindakannya (Novita & Huwae, 2022). Dalam konteks karier, menurut Rottinghaus et al., (2005) *career optimism* diartikan sebagai harapan positif terhadap perkembangan karier yang akan datang. *Career optimism* merupakan kecenderungan umum individu untuk memprediksi hasil yang lebih positif dalam pengembangan karier di masa depan yang berkaitan dengan diri, lingkungan, interaksi manusia serta seluruh aktivitas dan proses yang terkait (Eva et al., 2020). Optimisme karier yang lebih besar, dimana keyakinan akan kemampuan sendiri membuat mahasiswa cenderung memiliki pandangan positif tentang masa depan karier sehingga mampu berusaha mengatasi setiap kesulitan (Rizal et al., 2023). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bawah *career optimism* memiliki peran positif dalam meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir (Agustine & Riasnugrahani, 2023). Selain itu, *career optimsm* juga berhubungan dengan *career self-efficacy* dan *career adaptabilities* (Kanten et al., 2017).

Salah satu teori yang menjelaskan hubungan kompleks antara efikasi diri dan optimisme dalam perkembangan karier dijelaskan oleh *social cognitive career theory* (SCCT) (Lent & Brown, 2013) berdasarkan pada konsep *social cognitive theory* oleh Bandura (1991) yang menekankan pada tiga faktor utama yang saling mempengaruhi, yaitu efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan pribadi. Ketiga faktor ini menjadi dasar pengembangan karier individu. Menurut SCCT (Lent & Brown, 2013), perkembangan karier individu dipengaruhi oleh faktor yang ada di dalam diri sendiri (seperti kepribadian dan kemampuan) serta faktor dari lingkungan sekitar (seperti dukungan orang tua tingkat kemampuan finansial dan sosial, serta adanya diskriminasi). Faktor individu dan faktor kontekstual akan membentuk pengalaman dan cara belajar seseorang yang berdampak pada pertumbuhan keyakinan diri dan harapan terhadap hasil dari usaha yang dilakukannya. Efikasi diri ini selanjutnya akan membentuk sikap yang baik dan harapan positif terhadap hasil yang akan dicapai. Kemudian efikasi diri dan harapan terhadap hasil, baik secara pribadi maupun bersama orang lain, akan mempengaruhi minat karier seseorang terhadap karier tertentu. Minat karier ini selanjutnya diubah menjadi tujuan dan tujuan tersebut pada gilirannya mendorong individu yang terlibat untuk melakukan tindakan karier.

Sejalan dengan SCCT, *career engagement* merupakan operasionalisasi dari perilaku individu dalam mencapai tujuan karier. *Career engagement* atau keterlibatan individu dengan kariernya dipengaruhi keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan karier (*career-related self-efficacy*). Efikasi diri diyakini akan mempengaruhi performa baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti menetapkan tujuan yang menantang, mengarahkan perilaku, pengerahan usaha yang besar dan ketahanan ketika menghadapi kesulitan atau hambatan (Lent & Brown, 2013). Individu yang memiliki *career-related self-efficacy* yang tinggi, percaya bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan kariernya. Keyakinan ini akan mendorong individu tersebut secara proaktif untuk terlibat dalam berbagai aktivitas pengembangan karier yang relevan, mengarahkan usaha yang besar ketika terlibat dalam aktivitas pengembangan karier dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan tingginya *career-related self-efficacy* berhubungan dengan *career engagement* (Hirschi et al., 2014). Penelitian lain juga menemukan bahwa menyatakan bahwa *career-related self-efficacy* berhubungan dengan dorongan untuk terlibat dalam kariernya (Burak, 2020).

Sejalan dengan SCCT, *career engagement* juga dipengaruhi oleh harapan individu mengenai kariernya. *Career optimism* berkaitan dengan harapan positif individu akan pencapaian kariernya.

Individu dengan *career optimism* yang tinggi akan memiliki harapan positif tentang kariernya dimasa yang akan datang, selalu menekankan pada hal-hal yang positif mengenai kariernya dan memiliki kenyamanan dalam menjalankan perencanaan kariernya (Rottinghaus et al., 2012). Individu yang memiliki *career optimism* yang tinggi menunjukkan minat pada masa depan karier yang mereka bayangkan, serta merasakan bahwa mereka tengah berada di jalur menuju kesuksesan pada karier (Haratsis et al., 2015). Optimisme yang tinggi mengenai kariernya akan mendorong individu secara proaktif untuk melakukan berbagai usaha dalam mencapai tujuan kariernya, seperti eksplorasi karier dan perencanaan karier (Lent et al., 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa orang yang optimis cenderung memiliki perilaku dalam karier yang baik, merencanakan dan mengeksplorasi karier yang baik, serta tujuan karier yang jelas (Creed et al., 2002).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji *career engagement* dengan faktor internal antara lain, *psychological capital*, *career optmism, career adaptability, career planning* dan karakteristik kepribadian (Baluku et al., 2021; Daswati et al., 2022; McIlveen & Perera, 2016; Şeker, 2025) yang dilakukan pada mahasiswa, guru maupun karyawan. Penelitian lain juga telah mengkaji faktor eksternal seperti *perceived of career barriers,* dukungan sosial (Hirschi & Freund, 2014; Şeker, 2025). Meskipun begitu, masih ada banyak faktor lain yang belum terungkap dan berkaitan dengan *career engagement.* Selain itu, penelitian-penelitian tersebut umumnya mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah, sehingga pemahaman mengenai bagaimana *career-related self-efficacy* dan *career optimism* secara bersama-sama berkontribusi terhadap *career engagement*, khususnya pada mahasiswa, masih terbatas.

Penelitian ini menguji hubungan *career-related self-efficacy* dan *career optimism* dengan *career engagement* pada mahasiswa. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya mengkaji kedua faktor tersebut secara terpisah atau dalam model hubungan yang berbeda (Chui et al., 2022), penelitian ini menempatkan *career-related self-efficacy* dan *career optimism* sebagai dua prediktor yang diuji secara simultan. Temuan penelitian ini diharapkan bisa memperkaya bukti empiris tentang faktor-faktor psikologis yang berkontribusi terhadap *career engagement* serta menjadi acuan dalam merancang layanan bimbingan dan konseling karier di institusi perguruan tinggi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *1*) hipotesis mayor: ada hubungan antara *career-related self-efficacy* dan *career optimism* dengan *career engagement; 2)* hipotesis minor pertama: *career-related self-efficacy* berhubungan positif dengan *career engagement; 3)*

hipotesis minor kedua: *career optimism* berhubungan positif dengan *career engagement.*

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai metode pengumpulan data. Skala digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Partisipan

Dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, penelitian ini melibatkan 329 mahasiswa aktif, 54 laki-laki (16,41%), 275 perempuan (83,58%), dengan partisipan berusia antara 17 hingga 21 tahun (*M* usia 18,54; *SD* 0,8) yang direkrut dari Fakultas Psikologi Angkatan 2024, salah satu universitas di Yogyakarta yang bersedia berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.

Instrumen

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Respon skala disusun dalam format Likert dengan 6 alternatif pilihan jawaban (1 = sangat tidak setuju hingga 6 = sangat setuju) dan (1= sangat tidak yakin hingga 6 = sangat yakin). Item-item dalam skala dijumlahkan untuk mendapat skor total, semakin tinggi skor mencerminkan tingkat yang lebih tinggi dari setiap konstruk.

1. Skala *Career Engagement*

   Career engagement diukur dengan skala *Career engagement* (Hirschi et al., 2014) yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dengan metode *translation back translation* oleh ahli yang lancar berbahasa Indonesia maupun berbahasa Inggris. Skala *career engagement* ini terdiri dari 9 item pernyataan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keterlibatan seseorang dengan kariernya. Contoh item “Saya secara aktif merancang masa depan dan saya melakukan berbagai hal untuk mencapai tujuan karier saya”. Laporan Hirschi et al, (2014) menunjukkan bahwa skala ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik (alpha = 0,88) dan membuktikan validitas dengan menunjukkan hubungan dengan *career self-efficacy dan career satisfaction*. Dalam versi bahasa Indonesia, hasil uji coba menunjukkan skala ini memiliki item yang cukup baik, yang ditunjukkan dari skor *corrected item total correlation* (rit) yang bervariasi antara 0,52 hingga 0,66 serta reliabilitas alpha sebesar 0,86.

2. Skala *Career-Related Self-Efficacy*

Career-related self-efficacy diukur menggunakan skala *career-related self-efficacy* versi Bahasa Indonesia yang disusun oleh Schyns & von Collani (2002) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan dalam penelitian pada konteks mahasiswa Indonesia olek Akmal et al (2022). Skala ini terdiri dari 8 item yang bertujuan mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kariernya. Contoh item "Ketika saya dihadapkan dengan masalah di karier saya yang datang, saya akan mampu menemukan beberapa solusi." dan "Pengalaman saya sebelumnya sudah menyiapkan saya dengan baik untuk karier masa depan". Skala asli tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik. Dalam versi Bahasa Indonesia, Akmal et al., (2022) melaporkan koefisien alpha sebesar (alpha = 0,85). Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa item-item pada skala tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* (rit) yang berkisar antara 0,67 – 0,76 serta *cronbach alpha* sebesar 0,91

3. Skala *Career Optimism*

Career optimism diukur dengan sub skala *career optimism* dari *career future Inventory* (CFI) (Rottinghaus et al., 2012) yang telah dimodifikasi oleh Akmal et al (2025). Contoh item; "Saya menjadi bersemangat ketika memikirkan karier saya dan memikirkan mengenai karier saya membuat saya terinspirasi". Skala asli memiliki kualitas reliabilitas yang baik (α = 0,87) dan mendukung validitasnya dengan menunjukkan hubungan antara orientasi hidup, *conscientiousness, openness to experience, and neuroticism* (Rottinghaus et al., 2005). Hasil uji reliabilitas skala dalam versi Bahasa Indonesia dalam Akmal (2023) menunjukkan tingkat reliabilitas sebesar 0,78. Dalam penelitian ini, skala diujicobakan kembali. Berdasarkan hasil uji coba, dipilih 10 butir soal yang dianggap cukup baik, seperti ditunjukkan oleh *corrected item total correlation* (rit) yang berkisar antara 0,35 – 0,67 dan memiliki reliabilitas yang baik, yang di tunjukkan dengan *Cronbach alpha* sebesar 0,84.

Metode analisis data

Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan dukungan SPSS versi 26.0 *for Windows*. Sebelum menguji hipotesis, dilakukan beberapa pengujian asumsi yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Prosedur

Dalam tahap pengumpulan data, skala penelitian didistribusikan langsung kepada mahasiswa oleh dosen yang mengajar mata kuliah terkait. Sebelum mendistribusikan instrumen penelitian, peneliti meminta izin dari institusi dan memperoleh persetujuan dari para partisipan yang terlibat dalam penelitian ini (*informed consent*). Partisipan dalam penelitian ini secara sukarela berpartisipasi dan informasi yang dikumpulkan bersifat anonim (tanpa nama) untuk menjaga kerahasiaan data. Peneliti juga memberikan *reward* berupa cendera mata sebagai bentuk apresiasi atas keterlibatan partisipan dalam penelitian.

H a s i l

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi antara lain: uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Tabel 1.

Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	Variabel/Residu	Indikator//Uji Statistik	Nilai Hasil	Kreteria Pengujian	Keterangan
Uji Normalitas	Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov	Sig. = 0,200	Sig.> 0,05	Berdistribusi Normal
Uji Linearitas	CE*CRSE	Deviation from Linearity	Sig. = 0,604	Sig.> 0,05	Linear & Ideal
	CE*CO		Sig. = 0,209		Linear & Ideal
Uji heteroskedastitas	CRSE		Sig. = 0,089	Sig.>0,05	Bebas Heteroskedastisitas
	CO		Sig. = 0,313		Bebas Heteroskedastisitas
Uji multikolinearitas	CRSE CO	Tolerance & VIF	Tol= 0,723 VIF= 1,382	Tol > 0,10 & VIF< 10	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi pada Tabel 1, diketahui bahwa pada sampel memiliki sebaran yang normal. Analisis linearitas menunjukkan bahwa variabel *Career Related Self Efficacay* dan *Career Engagmenet,* serta variabel *Career Optimism* dan *Career Engagement* dapat

dihubungkan dengan garis lurus dan data ideal. Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi bahwa tidak terdapat varians error antara CRSE dengan CE dan CO dengan CE. Dari hasil analisis *multikolinearity,* terlihat bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas atau tumpang tindih. Artinya, variabel *Career Related Self Efficacy dan career optimism* tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang bermasalah.

Seperti yang terlihat pada Tabel 2, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel nilai koefisein F = 93.16; R= 0,60; R^2 =0,36; $p < 0,01$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara *career-related self-efficacy* dan *career optimism* dengan *career engagement*. Bersama-sama, *career-related self-efficacy* dan *career optimism* memberikan sumbangan efektif sebesar 36,4 % terhadap *career engagement.*

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	*R*	R^2	*F Change*	*Sig.F Change*	Keterangan
Career Related Self Efficacy dan *Career Optimism* dengan *Career Engagement*	0,60	0,36	93.16	0,000	Sangat Signifikan

Analisis data selanjutnya menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan antara *career-related self-efficacy* dengan *career engagement* dan hubungan positif antara *career optimism* dengan *career engagement*. Lihat Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	Beta	Partial (r)	Sig (*p*)	Keterangan
Career Related Self-Efficacy dengan *Career Engagement*	0,38	0,37	0,000	Sangat Signifikan
Career Optimism dengan *Career Engagement*	0,30	0,30	0,000	Sangat Signifikan

Sebagaimana terlihat pada Tabel 3. berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara *career-related self-efficacy* dengan *career engagement* diperoleh β=0,38; r =0,37, $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bawah terdapat hubungan positif yang sangat signifikan, dengan sumbangan efektif sebesar 21,04 % antara *career-related self-efficacy* dengan *career engagement*.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara *career optimism* dengan *career engagement*

diperoleh β=0,30; r=0,30; $p < 0.001$ sangat signifikan, dengan sumbangan efektif sebesar 15,35 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *career optimism* dengan *career engagement*.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *career-related self-efficacy* dan *career optimism* dengan *career engagement* di kalangan mahasiswa. Berdasarkan hasil data ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *career-related self-efficacy* dan *career-optimism* dengan *career engagement* di kalangan mahasiswa. *Career-related self-efficacy* dan *career optimism* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 36,4% terhadap *career engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori SCCT *(social cognitive career theory)* (Lent & Brown, 2013) bahwa persepsi efikasi diri individu terhadap kariernya dan harapan yang baik akan kariernya dimasa depan akan mempengaruhi penetapan tujuan karier yang memotivasi individu dalam usaha untuk mencapai tujuan. Individu yang yakin akan kemampuannya dalam mencapai tujuan karier dan memiliki harapan positif akan kariernya dimasa yang akan datang akan lebih proaktif melakukan berbagai aktivitas yang relevan untuk mencapai tujuan kariernya.

Hasil penelitian ini juga mengonfirmasikan hipotesis minor satu yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *career-related self-efficacy* dengan *career engagement* pada mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan akan kemampuan diri yang tinggi akan mendorong individu untuk terlibat dengan kariernya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hirschi & Freund (2014) yang menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri mendorong tingkat keterlibatan yang tinggi dalam karier individu. Menurut *Social Cognitive Career Theory* SCCT (Lent & Brown, 2013), efikasi diri berpengaruh pada penetapan tujuan karier yang menantang dan memotivasi individu untuk mengeluarkan usaha yang besar untuk mencapainya. Mahasiswa yang memiliki *career-related self-efficacy* akan lebih terlibat dengan kariernya karena ia mampu menetapkan tujuan karier yang menantang dan hal tersebut membuatnya secara mandiri bersedia melakukan berbagai usaha untuk mencapai kariernya seperti merencanakan kariernya, eksplorasi lingkungan, mengembangkan jaringan untuk meningkatkan kemampuan diri dan peluang kariernya dimasa yang akan datang.

Efikasi diri pada karier juga berkaitan dengan ketahanan menghadapi kesulitan (Lent & Brown, 2013). Dalam pencapaian kariernya, mahasiswa dapat dihadapkan pada berbagai

permasalahan yang dapat menghambat pencapaian kariernya. Mahasiswa dengan efikasi karier yang tinggi akan lebih terlibat dengan kariernya, mereka tetap tenang menghadapi situasi dan bersedia melakukan berbagai cara untuk mengatasi hambatan. Hal tersebut membuat secara proaktif melakukan pengembangan kariernya, seperti terlibat dalam pelatihan atau pengembangan diri secara mandiri.

Hasil penelitian juga mengkonfirmasi hipotesis minor dua, dengan menemukan hubungan yang positif antara *career optimism* dengan *career engagement.* Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang miliki harapan yang baik akan masa depan kariernya akan membuat mahasiswa lebih proaktif dalam pengembangan kariernya. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat optimisme yang tinggi biasanya lebih aktif dalam berkarier (Krishnaveti & Anaparti, 2024). Mahasiswa dengan *career optimism* yang tinggi cenderung harapan positif akan karier dimasa depan. Mereka lebih bersemangat memikirkan kariernya, dan merasakan bahwa tujuan kariernya menginspirasi hidupnya. Mereka juga tidak kesulitan dalam mengaitkan antara rencana dengan kemampuan yang dimiliki (Rottinghaus et al., 2005). Hal tersebut yang membuat mereka lebih terlibat dengan kariernya

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Chui et al (2022) yang menemukan bahwa optimisme memudahkan mahasiswa dalam menentukan tujuan karier. Hal ini memacu individu untuk lebih bertanggung jawab terhadap rencana kariernya. Harapan positif akan karier dimasa depan akan mendorong individu untuk terlibat dalam berbagai aktivitas pengembangan karier secara mandiri (Fang et al., 2018). Mahasiswa dengan karier optimis yang tinggi memiliki harapan positif akan kariernya. Harapan positif tersebut akan membantu mahasiswa untuk menetapkan tujuan karier yang akan mendorongnya bertanggung jawab dan terlibat dan secara proaktif dalam berbagai aktivitas seperti merencanakan karier dan mengembangkan jaringan.

Penelitian berbasis SCCT dan model manajemen karier sosial-kognitif menegaskan bahwa efikasi diri terkait karier mendorong munculnya tujuan yang menantang serta peningkatan usaha dan ketekunan saat menghadapi hambatan yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas karier (misalnya eksplorasi, perencanaan, pencarian peluang) (Lent & Brown, 2013). Studi yang lebih kontemporer juga menunjukkan bahwa sikap/harapan positif dan keyakinan diri berperan dalam keterlibatan perilaku karier. Misalnya, penelitian terkini menyoroti hubungan antara variabel karier yang bersifat *resource (self-efficacy)* dan perilaku proaktif karier (*career*

engagemnet) (Gerçek & Özveren, 2026). Optimisme karier menegaskan bahwa kontribusi pada orientasi positif terhadap masa depan karier dan mendorong keterlibatan yang lebih aktif dalam aktivitas yang relevan (Eva et al., 2020).

Temuan yang menarik pada penelitian ini adalah *career-related self-efficacy* memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan *career optimism* dalam menjelaskan *career engagement* mahasiswa. Hasil ini mengindikasikan bahwa pada fase eksplorasi karier, keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya untuk mengelola tugas dan tantangan karier lebih menentukan munculnya perilaku karier yang proaktif dibandingkan sekadar memiliki harapan positif terhadap masa depan karier. Dengan kata lain, optimisme akan lebih bermakna apabila didukung oleh keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan kariernya melalui tindakan nyata.

Hasil penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai peran *career-related self-efficacy* dan *career optimism* sebagai dua faktor psikologis yang saling melengkapi dalam menjelaskan *career engagement* pada mahasiswa. Tidak hanya menunjukkan bahwa kedua variabel berhubungan positif dengan *career engagement*, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kontribusi *career-related self-efficacy* relatif lebih besar dibandingkan *career optimism* ketika keduanya dianalisis secara simultan.

Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi orang tua, perguruan tinggi dan konselor karier dalam rangka meningkatkan *career engagement* pada mahasiswa dengan *meningkatkan career-related self-efficacy* dan *career optimism.* Orang tua dapat membantu mahasiswa meningkatkan efikasi diri terhadap karier dan optimismenya dengan memberikan apresiasi atas keberhasilan, berdiskusi secara terbuka dan memfasilitasi pembelajaran anak melalui pengalaman, memberikan persuasi positif sehingga anak memiliki harapan positif akan kariernya, menjadi *role model* bagi anak dalam perkembangan karier. Orang tua juga dapat memberikan dukungan informasi dan fasilitas bagi anak untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier dan mengembangkan harapan-harapan positif akan masa depan karier anak. Perguruan tinggi dapat membantu dengan memberikan fasilitas melalui *workshop* dan bimbingan karier, magang agar mahasiswa dapat belajar dari pengalaman sehingga dapat memperkuat efikasi diri dan *optimisme karier* pada mahasiswa. Konselor karier dapat membantu mahasiswa mengembangkan efikasi diri dan optimisme dengan

membantu mahasiswa untuk mengeksplorasi diri, membimbing untuk menemukan kelebihan dan kekuatan diri serta mengapresiasi keberhasilan diri dan belajar dari pengalaman serta membimbing dalam mengembangkan harapan positif akan masa depannya.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini mencakup beberapa hal. Pertama, karakteristik sampel cenderung homogen karena seluruhnya diambil dari satu jurusan di satu institusi pendidikan, sehingga penerapan temuan pada populasi yang lebih luas menjadi terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih luas dari beragam program studi maupun institusi, atau memperluas cakupan dengan karakteristik yang berbeda, termasuk mahasiswa yang telah bekerja, agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Kedua, komposisi sampel antara laki-laki dan perempuan tidak seimbang, yang dimungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa perbedaan peran gender dan harapan gender berpengaruh pada *career-related self-efficacy* dalam pekerjaan yang tradisional maupun non-tradisional (Betz & Hackett, 1981). Karena itu, penelitian mendatang disarankan menguji studi ini dengan komposisi sampel yang serupa atau menganalisis variansi berdasarkan gender. Di samping itu, penelitian berikutnya dapat menguji peran variabel lain yang mungkin dapat menjelaskan hubungan tidak langsung (memediasi) atau memoderasi hubungan *career-reletad self-efficacy, career optimism* dengan *career engagem*ent, misalnya peran orang tua atau kesesuaian tujuan karier dengan orang yang ditemukan berhubungan dengan keterlibatan karier dengan mahasiswa (Widyowati et al., 2023). Terakhir, penelitian ini memakai desain *cross-sectional*, dengan pengumpulan data yang hanya dilakukan satu kali, sehingga tidak memungkinkan untuk memastikan hubungan sebab akibat antar variabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, temuan ini memperluas wawasan yang tersedia dengan menegaskan hubungan antara *career-related self-efficacy* dan *career optimsm* secara bersama-sama dengan *career engagemet*. Jika ditinjau secara individual baik *career-related self-efficacy* dan *career optimsm* berhubungan dengan *career engagement*. Keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mewujudkan sasaran karier, disertai pandangan yang optimis mengenai masa depan dapat mendorong mahasiswa berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan kariernya.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi orang tua, perguruan tinggi, serta konselor karier, penting untuk mendukung peningkatan keterlibatan karier individu dengan memperkuat efikasi diri dan optimisme karier.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti memiliki beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada orang tua, lembaga pendidikan, dan konselor karier untuk berperan aktif dalam meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses perkembangan karier. Orang tua diharapkan memberikan dukungan kepada anak dalam bentuk apresiasi atas keberhasilan, diskusi terbuka dan fasilitas pembelajaran dari pengalaman. Perguruan tinggi sebaiknya menyediakan lebih banyak program *workshop*, bimbingan karier, dan kesempatan magang untuk membantu mahasiswa belajar dari pengalaman guna memperkuat efikasi diri dan optimisme karier mahasiswa.

Daftar Pustaka

Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). Edukatif : Jurnal ilmu pendidikan peran career optimism terhadap career adaptability pada mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *5*(2), 824–832. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3599

Akmal, S. Z., Hood, M., Creed, P. A., & Duffy, A. L. (2022). Young adults' self-regulatory responses to positive career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, *30*(4), 1–19. https://doi.org/10.1177/10690727211068106

Akmal, S. Z., Hood, M., Duffy, A. L., & Creed, P. A. (2025). Antecedents and outcomes of positive career goal progress discrepancy appraisal in young adults. *Journal of Career Assessment*, *33*(1), 132–148. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/10690727241252976

Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, *6*(1), 55–80. https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 248–287. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory : An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1–26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, *28*(25), 399–410. https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399

Burak, E. (2020). The eurasia proceedings of educational & social sciences (EPESS) the eurasia proceedings of educational perceived supervisor support, work engagement and career-related self-efficacy: An empirical study. *The Eurasia Proceedings of Educational & Social Sciences (EPESS)*, *19*, 23. www.isres.org

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

Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2022). Linking protean career orientation with career optimism : Career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, *49*(1), 1–13. https://doi.org/10.1177/0894845320912526

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, *10*(1), 42–61. https://doi.org/10.1177/1069072702010001003

Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, *8*(1). https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, *116*. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011

Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., & Chai, X. F. (2018). Relationships between optimism , educational environment , career adaptability and career motivation in nursing undergraduates : A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, *68*(May), 33–39. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025

Gerçek, M., & Özveren, C. G. (2026). Linking career exploration and decision self-efficacy to career engagement: a sequential mediation model of career adaptability and career calling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *0123456789*. https://doi.org/10.1007/s10775-026-09799-x

Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults : Personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development*, *42*(5), 431–445. https://doi.org/10.1177/0894845315572019

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. 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

Kanten, S., Kanten, P., & Ülker, F. (2017). The effects of mentoring functions on career adaptabilities and career self-efficacy: The role of career optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, *6*(2), 259. https://doi.org/10.26417/ejms.v6i2.p259-272

Krishnaveti, H., & Anaparti, A. (2024). Career optimism and career adaptability as predictors of career engagement. *Journal of Organization Behavior*, *23*(4), 2024.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(4), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 107–117. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002

McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment*, *24*(4), 623–636. https://doi.org/10.1177/1069072715616059

Nasution, F., Wibowo, A., Nasution, T. M. S., & Edith, I. R. (2024). Konsep dasar, ruang lingkup psikologi dewasa dan manula, kondisi dewasa awal. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, *01*(03), 108–114. https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jipk/article/view/479

Novita, M. P., & Huwae, A. (2022). Optimisme, dukungan sosial suami, dan stres pada ibu rumah tangga dan ibu yang berperan ganda di masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikohumanika*, *14*(2), 107–116. https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.31001/j.psi.v14i2.1535

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. https://doi.org/https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i2.68036

Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, *3*(2), 35–40. https://doi.org/https://doi.org/10.23916/08430011

Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2020). Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(20), 2645–2672. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858

Rizal, S., Pratitis, N. T., & Arifiana, I. Y. (2023). Peran efikasi diri terhadap optimisme karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, *1*(1). https://doi.org/10.30996/jiwa.v1i1.9778

Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, *20*(2), 123–139. https://doi.org/10.1177/1069072711420849

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). *The career futures inventory : A measure of career-related adaptability and optimism*. *13*(1), 3–24. https://doi.org/10.1177/1069072704270271

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2016). Optimism, coping, and health : Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, *4*(3). https://doi.org/10.1037//0278-6133.4.3.219

Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *11*(2), 219–241. https://doi.org/10.1080/13594320244000148

Şeker, G. (2025). The relationship between career engagement and perceived career barriers of university students: The mediating role of career adaptability and career planning self-efficacy. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, *15*(3), 1003–1016. https://doi.org/10.18039/ajesi.1666174

Widyowati, A., Creed, P., & Hood, M. (2023). Motivational conflict and volitional career actions in young adults : Ego depletion as an explanatory mechanism. *Journal of Career Development*, *50*(4), 917–932. https://doi.org/10.1177/08948453221134288