

***THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY AND SELF-EFFICACY AS
MEDIATORS IN THE INFLUENCE OF CAREER PROTEAN ORIENTATION ON
CAREER DECISION-MAKING***

**PERAN KEMAMPUAN ADAPTASI KARIR DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI
PEMEDIASI KEPADA PENGARUH ORIENTASI PROTEAN KARIR
TERHADAP KEPUTUSAN KARIR**

Aqila Jihan Syakira¹, Jati Waskito^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100210105@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study analyzes the influence of Career Protean Orientation on Career Decisions, with Self-Efficacy and Career Adaptability as mediating variables among Generation Z in the Solo Raya region (ages 12–27). The sample used consisted of 230 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SEM with Smart PLS. The findings show that Career Protean Orientation significantly influences Self-Efficacy and Career Decisions but does not significantly affect Career Adaptability. On the other hand, Self-Efficacy and Career Adaptability positively and significantly impact Career Decisions. Overall, Career Protean Orientation affects Career Decisions through Self-Efficacy, but not through Career Adaptability.

Keywords: *Protean Career Orientation, Career Decision, Career Adaptability, Self-Efficacy.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Orientasi Protean Karir terhadap Keputusan Karir, dengan Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi Karir sebagai variabel mediator pada Generasi Z di Solo Raya (usia 12–27 tahun). Sampel yang digunakan terdiri dari 230 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode SEM menggunakan Smart PLS. Temuan menunjukkan bahwa Orientasi Protean Karir berpengaruh signifikan terhadap Efikasi Diri dan Keputusan Karir, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Adaptasi Karir. Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi Karir, di sisi lain, mempengaruhi Keputusan Karir secara positif dan signifikan. Secara keseluruhan, Orientasi Protean Karir mempengaruhi Keputusan Karir melalui Efikasi Diri, tetapi tidak melalui Kemampuan Adaptasi Karir.

Kata Kunci: Orientasi Protean Karir, Keputusan Karir, Kemampuan Adaptasi Karir, Efikasi Diri.

PENDAHULUAN

Generasi memiliki definisi sebagai kelompok yang dapat dikenali dari berbagai jenis aspek diantaranya yaitu, tahun lahir, penggolongan usia, dan peristiwa kehidupan yang signifikan pada tahap perkembangan kritis. (Dolot, 2018). Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z diperkirakan mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang totalnya mencapai sekitar 74,93 juta orang atau sekitar 27,94% dari keseluruhan populasi. Jadi, jangkauan rentang usia Generasi Z ini adalah dari usia muda hingga awal remaja (rainer, 2023). Generasi Z berkomunikasi dan

menggunakan media sosial dengan gaya yang informal, individualistis, dan langsung, yang semuanya telah menjadi aspek penting dalam kehidupan mereka. Selain itu, mereka dikenal sebagai generasi yang terpusat pada digital dan teknologi, mengingat mereka tumbuh dan berkembang di era teknologi modern. (Gaidhani et al., 2019).

Generasi Z memiliki tekad yang kuat dalam beradaptasi di era semakin teknologi dan komunikasi (Gaidhani et al., 2019). Hal tersebut berpengaruh pada keyakinan mereka dalam merencanakan karir untuk dirinya sendiri dan mengubah jalur seseorang dalam berkarir (Li et al., 2019).

Perubahan tersebut menjadi penyebab munculnya orientasi karir baru yaitu orientasi karir protean (*orientation protean career*) (Rinnanik et al., 2021). Menurut (Chui et al., 2022) Orientasi protean karir telah membangun peran penting dalam penelitian karir selama tiga dekade terakhir. Adanya hubungan positif antara orientasi protean karir yang tinggi dengan keyakinan dalam mengambil keputusan karir. Selain itu, orientasi protean karir juga memiliki hubungan positif dengan efikasi diri. Efikasi diri berperan sebagai mediator dalam hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir, mempengaruhi bagaimana orientasi tersebut berdampak pada pengambilan keputusan karir (Li et al., 2019).

Meningkatnya dinamika karir dapat menyebabkan adanya pengembangan dan penerapan sumber daya karir yang berbeda, hal tersebut penting untuk keberhasilan pengembangan karir (Haenggli & Hirschi, 2020). Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pergeseran cara pengelolaan karir dari pengelolaan kematangan karir (*career maturity*) menjadi kemampuan adaptasi karir (*career adaptability*) (Rinnanik et al., 2021). Menurut Pang et al. (2021) telah terbukti dalam studinya bahwa kemampuan beradaptasi karir sebagai sumber daya psikologis pribadi yang positif terkait dengan serangkaian respon adaptasi positif dan hasil adaptasi. Jika seseorang memiliki kemampuan adaptasi diri yang baik maka sudah dapat dipastikan memiliki orientasi protean karir yang tinggi. Sedangkan seseorang yang mengambil keputusan karir dengan tepat sesuai dengan minat bakatnya pasti memiliki hubungan positif dengan orientasi protean karir mereka yang tinggi jika dimediasi dengan kemampuan adaptasi karir (Li et al., 2019).

Dari variabel-variabel yang diajukan, peneliti ingin mengetahui tentang bagaimana orientasi protean karir dari Generasi Z di wilayah Solo Raya (Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Karanganyar, Wonogiri, Sragen, dan Klaten) dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir mereka, dengan mempertimbangkan peran penting dari kemampuan adaptasi karir dan efikasi diri sebagai pemediasi dalam hubungan tersebut. Supaya dapat menjadi rujukan referensi bagi Generasi Z yang masih kesulitan dalam mengetahui bagaimana mereka bisa mencapai keyakinan dalam membuat keputusan karir.

Tinjauan Pustaka Orientasi Protean Karir

Protean karir merujuk pada konsep yang menekankan pentingnya peran individu dalam merancang dan mengelola karirnya secara mandiri, tanpa bergantung pada arahan atau struktur organisasi. Karir jenis ini fleksibel, dapat beradaptasi, dan berubah sesuai dengan perkembangan pribadi dan perubahan dalam lingkungan kerja. Menurut Mujib & Purusa (2022), orientasi protean karir relevan tidak hanya setelah seseorang memasuki dunia kerja, tetapi juga saat mempersiapkan diri untuk berkarir, seperti yang dialami oleh mahasiswa. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk merancang karir masa depan mereka dengan lebih bebas dan independen, tanpa terikat oleh manajemen karir yang ditetapkan oleh organisasi. Gong et al. (2023) menjelaskan bahwa orientasi protean karir memainkan peran penting dalam bagaimana individu merencanakan dan mengelola jalur karir mereka sepanjang waktu.

Keputusan Karir

Inti dari pengambilan keputusan adalah proses yang terdiri dari penyusunan daftar alternatif yang menjanjikan, konfirmasi yang cocok untuk individu tersebut, dan setelah adanya perbandingan adalah mengidentifikasi yang terbaik (Gati, 2021). Dalam (Kulcsár et al., 2020) dijelaskan bahwa Keputusan karir merupakan salah satu keputusan paling penting yang dibuat seseorang dalam hidupnya. Proses pengambilan keputusan dapat beragam, tergantung pada jenis keputusan yang harus diambil serta kepribadian dan tingkat kematangan dari individu yang membuat keputusan tersebut. Jenis keputusan yang berbeda mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda pula, sementara kepribadian dan tingkat kematangan pengambil keputusan dapat mempengaruhi cara mereka menganalisis situasi, menimbang opsi yang ada, dan akhirnya memilih tindakan yang dianggap paling tepat. (Harren, 1979).

Kemampuan Adaptasi Karir

Kemampuan beradaptasi karir merujuk pada sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapi tantangan, transisi, dan potensi trauma dalam peran pekerjaan mereka, baik yang sedang dialami maupun yang diperkirakan di masa depan (Chui et al., 2022). Menurut Park & Park (2020), hal ini mencakup kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada guna menanggulangi perubahan dalam perjalanan karir. Selain itu, strategi pengaturan diri juga berperan dalam memfasilitasi individu untuk menghadapi tugas dalam pengembangan karir, transisi pekerjaan, dan dampak trauma pribadi, serta memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan konsep diri secara efektif dalam peran pekerjaan mereka (Agoes Salim, 2023).

Efikasi Diri

Efikasi diri, menurut Olivier (2019), merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam situasi tertentu. Keyakinan ini berperan penting dalam mendorong individu untuk menjajaki karir yang sesuai dengan kemampuan mereka. Pham (2024) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih aktif dalam mengeksplorasi karir dan lebih mungkin meraih hasil positif setelah proses eksplorasi. Secara keseluruhan, efikasi diri menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan pencapaian yang diinginkan. Ini berarti seseorang percaya pada kapasitasnya untuk berhasil dalam tugas atau tantangan yang dihadapinya. Keyakinan ini memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang memandang peluang dan hambatan, serta bagaimana mereka merencanakan, memotivasi diri, dan bertahan dalam usaha mereka untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan (Stavrou & Piki, 2024).

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh orientasi karir protean terhadap kemampuan beradaptasi karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Adaptabilitas individu merupakan salah satu hal yang menjadi penyebab munculnya orientasi protean karir pada diri mahasiswa (Mujib & Purusa, 2022). Dalam penelitian (AlKhemeiri et al., 2020) mengatakan, Individu proaktif

cenderung memprediksi masalah dan mengambil langkah awal, mempermudah penyesuaian adaptasi dengan orientasi karir. Menurut Amalia & Waskito (2024) karier protean memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi karir.

H1: Diduga orientasi protean karir berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

Pengaruh orientasi protean karir terhadap efikasi diri pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Li et al. (2019) menyatakan bahwa individu dengan orientasi protean karir yang kuat cenderung memiliki dorongan untuk mengembangkan karir secara bebas, sehingga mereka biasanya menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dalam membuat keputusan karir. Adanya korelasi signifikan antara motivasi ekstrinsik, orientasi karir, dan efikasi diri (Aivaloglou & Hermans, 2019). Dalam penelitian Akkermans et al. (2020) menyebutkan bahwa intervensi dalam pengembangan kompetensi emosional dapat meningkatkan kemampuan kerja dan efikasi diri, terutama bagi mereka yang memiliki orientasi karir yang tidak pasti. H2: Diduga orientasi protean karir berhubungan positif dengan efikasi diri pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

Pengaruh orientasi protean karir terhadap keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Orientasi protean karir yang tinggi meningkatkan keyakinan dan kesiapan dalam pengambilan keputusan karir. (Li et al., 2019). Dalam Chang et al., (2023) dikaji bahwa Orientasi karir proaktif memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif seseorang, dengan efek yang dimediasi oleh berbagai faktor seperti kemampuan

adaptasi karir dan efikasi diri. Penelitian oleh Gennissen et al. (2021) mengidentifikasi bahwa orientasi protean karir mempengaruhi keputusan karir. Menurut Chusna & Waskito (2024) Karier protean memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil karir.

H3: Diduga orientasi protean karir berhubungan positif dengan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

Pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Adanya hubungan kemampuan adaptasi karir karena karakteristik individu berhubungan positif dengan pengambilan keputusan karir, yang dikemukakan oleh Park & Park (2020) dalam penelitiannya memberikan bukti bahwa adanya hubungan yang kuat antara faktor kemampuan adaptasi diri bias mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Sampson et al. (2020) dalam penelitiannya mengeksplorasi bagaimana berbagai aspek kemampuan beradaptasi mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir. adanya peran kemampuan adaptasi karir dan kompetensi karir dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan (Akkermans et al., 2018). Dalam penelitiannya Levin & Lipshits-Braziler (2022) menekankan pentingnya kemampuan beradaptasi dalam membentuk keputusan karir.

H4: Diduga kemampuan adaptasi karir berhubungan positif dengan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

Pengaruh efikasi diri terhadap keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Park & Park (2020), efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dan pengambilan keputusan karir.

Duru et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tantangan dalam pengambilan keputusan karir, ekspektasi efikasi diri, dan ciri-ciri kepribadian. Efikasi diri dalam konteks pengambilan keputusan karir merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan proses pengambilan keputusan karir (El-Hassan & Ghalayini, 2020). Sementara itu, menurut Taylor dan Betz (1983) yang dikutip oleh Blustein (1989), keyakinan efikasi diri dalam karir sangat terkait dengan proses pengambilan keputusan. H5: Diduga efikasi diri berhubungan positif dengan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

Peran kemampuan adaptasi karir dapat memediasi hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Penelitian yang dilakukan oleh Chui et al. (2022) mengungkapkan bahwa individu dengan orientasi protean karir yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik, yang mendukung mereka dalam membuat keputusan terkait karir. Kemampuan adaptasi karir berperan sebagai mediator penting antara orientasi protean dan optimisme karir, sehingga individu dengan orientasi protean cenderung lebih optimis terhadap masa depan karir mereka (Kim et al., 2023). Chen et al. (2022) juga menemukan bahwa kemampuan adaptasi karir

memediasi hubungan antara orientasi protean dan keputusan karir.

H6: Kemampuan untuk beradaptasi dalam karir dapat menjadi perantara dalam hubungan antara orientasi protean karir dan pengambilan keputusan karir pada Generasi Z di wilayah Solo Raya.

Peran efikasi diri dapat memediasi hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya

Orientasi protean karir yang kuat mendorong pencarian informasi dan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kesiapan karir. (Li et al., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2022), dijelaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator dalam proses pengambilan keputusan karir dan kemampuan beradaptasi karir, yang mempengaruhi hubungan antara orientasi karir protean dan kejelasan karir. (Kaushal & Vashisht, 2021) mengemukakan hasil dari penelitiannya tentang bagaimana sikap karir protean mempengaruhi hasil karir melalui perilaku penciptaan pekerjaan dengan efikasi diri sebagai mediator

H7: Efikasi diri dapat memediasi hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode nonprobability sampling, menggunakan teknik purposive sampling untuk pemilihan sampel. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada Generasi Z di Wilayah Solo Raya. Variabel yang dianalisis mencakup Orientasi Protean Karir sebagai variabel independen,

Keputusan Karir sebagai variabel dependen, dan Kemampuan Adaptasi Karir serta Efikasi Diri sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, yang bertujuan untuk memahami pengaruh Orientasi Protean Karir terhadap Keputusan Karir melalui peran mediasi variabel kemampuan adaptasi dan efikasi diri.

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh Generasi Z di Wilayah Solo Raya, dengan sampel yang terdiri dari 230 responden yang memenuhi persyaratan tertentu, yaitu berusia antara 12 hingga 27 tahun, tinggal di Solo Raya, dan belum bekerja. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada.

Variabel yang diteliti terdiri dari Orientasi Protean Karir, yang mengacu pada inisiatif individu dalam membentuk dan mengelola karir mereka sendiri, Keputusan Karir yang mencakup faktor-faktor seperti komitmen dan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, serta dua variabel mediasi, yaitu Kemampuan Adaptasi Karir dan Efikasi Diri. Kemampuan Adaptasi Karir mencakup aspek seperti kepedulian dan kontrol terhadap perubahan karir, sementara Efikasi Diri berfokus pada kompetensi individu dalam memilih dan merencanakan karir mereka.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS), yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel serta menilai kecocokan model penelitian. Penilaian model dilakukan melalui uji validitas guna memastikan

bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel secara akurat. Validitas konvergen diterapkan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dengan tepat merepresentasikan konstruk laten yang diukur, dengan nilai loading factor lebih dari 0,7.

Deskripsi Responden

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya, melibatkan 230 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara online. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode nonprobability sampling dan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0.

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis		
Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	85	63%
Perempuan	145	37%
Jumlah	230	100%

Sumber : Data yang diperoleh secara langsung, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, terdapat total 230 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, 85 orang di antaranya adalah laki-laki, yang mencakup 37% dari total responden, sementara 145 orang lainnya adalah perempuan, yang mencakup 63%. Hal ini menunjukkan bahwa responden

perempuan lebih dominan, dengan jumlah 145 orang.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Deskripsi Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
14 Tahun	2	0,9%
15 Tahun	45	19,6%
16 Tahun	30	13%
17 Tahun	5	2,2%
18 Tahun	3	1,3%
19 Tahun	20	8,7%
20 Tahun	31	13,5%
21 Tahun	60	26,1%
22 Tahun	18	7,8%
23 Tahun	5	2,2%
24 Tahun	4	1,7%
25 Tahun	2	0,9%
26 Tahun	3	1,3%
27 Tahun	2	0,9%
Jumlah	230	100%

Sumber : Data yang diperoleh secara langsung, 2024

Berdasarkan tabel 2, dari 230 responden, usia 21 tahun merupakan yang terbanyak dengan 60 orang (26,1%). Responden lainnya terdiri dari usia 14 tahun (2 orang, 0,9%), 15 tahun (45 orang, 19,6%), 16 tahun (30 orang, 13%), 17 tahun (5 orang, 2,2%), 18 tahun (3 orang, 1,3%), 19 tahun (20 orang, 8,7%), 20 tahun (31 orang, 13,5%), 22 tahun (18 orang, 7,8%), 23 tahun (5 orang, 2,2%), 24 tahun (4 orang, 1,7%), 25 tahun (2 orang, 0,9%), 26 tahun (3 orang, 1,3%), dan 27 tahun (2 orang, 0,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21 tahun.

Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 3. Deskripsi Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Presentasi
Bekerja		
Belum Bekerja	20	8,7%
Bekerja	210	91,3%
Jumlah	230	100%

Sumber : Data yang diperoleh secara

langsung, 2024

Berdasarkan informasi tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa dari total 230 responden yang menjadi sampel penelitian, 20 responden menunjukkan bahwa mereka berstatus bekerja dengan presentase 8,7%. 210 responden lainnya menunjukkan bahwa mereka berstatus belum bekerja dengan presentase 91,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan status belum bekerja yang mendominasi dengan total 210 orang.

Responden Berdasarkan Domisili (Solo Raya)

Tabel 4. Diskripsi Domisili (Wilayah Solo Raya)

Usia (Solo Raya)	Frekuensi	Presentase
Surakarta	44	19,1%
Sukoharjo	49	21,3%
Sragen	14	6,1%
Klaten	11	4,8%
Karanganyar	28	12,2%
Wonogiri	60	29,6%
Boyolali	16	7%
Jumlah	230	100%

Sumber : Data yang diperoleh secara langsung, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4 di atas, diketahui bahwa dari 230 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, 44 responden tinggal di Surakarta, yang mencakup 19,1% dari total sampel, sementara 49 responden tinggal di Sukoharjo, yang mencakup 21,3%. 14 responden berdomisili di Sragen dengan presentase 6,1%. 11 responden berdomisili di Klaten dengan presentase 4,8%. 28 responden berdomisili di Karanganyar dengan presentase 12,2%. 60 responden berdomisili di Wonogiri dengan presentase 29,6%. 16 responden berdomisili di Boyolali dengan presentase 7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden

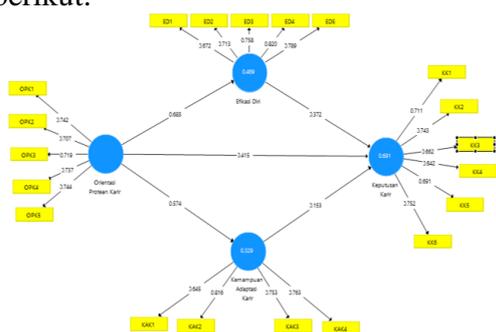
bedomisili di Wonogiri yang mendominasi dengan total 60 orang.

Hasil Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, tahap analisis data mencakup proses pengolahan serta penyajian data yang telah dikumpulkan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang dibantu dengan software Smart PLS 3.0. Berikut adalah model PLS yang diuji dalam penelitian ini:

Hasil Analisis Data Outer Model

Pengujian ini dilakukan melalui outer model untuk mengevaluasi pengaruh langsung antar variabel. Hasil pengujian menghasilkan skema model program PLS untuk outer model sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Pengujian model luar bertujuan untuk menilai keabsahan dan kestabilan model, yang mencakup uji validitas konvergen dan diskriminan serta uji reliabilitas menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha. Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator merepresentasikan konstruk, sementara validitas diskriminan memastikan perbedaan antar konstruk. Reliabilitas diukur dengan composite reliability (nilai minimal 0,7, idealnya 0,8-0,9) dan Cronbach's alpha untuk konsistensi internal. Pengujian juga melibatkan uji multikolinearitas untuk mendeteksi hubungan antar variabel independen.

Pengujian ini dilakukan sesuai tipe indikator yang digunakan, baik reflektif maupun formatif.

Convergent Validity

Indikator dianggap memenuhi convergent validity dengan kategori baik jika nilai outer loadingnya > 0,7. Berikut ini merupakan nilai outer loading untuk setiap indikator pada variabel yang diteliti:

Tabel 5. Output outer loading value

Variable	indikator	Outer loading
Orientasi Protean Karir (X)	X1	0,742
	X2	0,707
	X3	0,719
	X4	0,737
	X5	0,744
Efikasi Diri (Z1)	Z1.1	0,672
	Z1.2	0,713
	Z1.3	0,758
	Z1.4	0,820
	Z1.5	0,789
Kemampuan Adaptasi Karir (Z2)	Z2.1	0,645
	Z2.2	0,816
	Z2.3	0,753
	Z2.4	0,763
Keputusan Karir (Y)	Y1	0,711
	Y2	0,743
	Y3	0,662
	Y4	0,642
	Y5	0,691
	Y6	0,752

Sumber: Data Primer 2024, diolah

Berdasarkan tabel 5. Nilai outer loading diatas, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai outer loading yang sebagian besar > 0,7.

Discriminant Validity

Dalam proses penilaian validitas diskriminan, nilai AVE (Average Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Jika nilai ini tercapai, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah tercapai. Berikut adalah nilai AVE untuk setiap variabel yang diteliti:

Tabel 6. Output AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Orientasi Protean Karir	0,572	Valid
Efikasi Diri	0,621	Valid
Kemampuan Adaptasi Karir	0,637	Valid
Keputusan Karir	0,663	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Menurut tabel 6, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE (Average Variance Extracted) yang melebihi 0,5. Nilai AVE untuk masing-masing variabel adalah: orientasi protean karir (X) sebesar 0,572; efikasi diri (Z1) sebesar 0,621; kemampuan adaptasi karir (Z2) sebesar 0,637; Sedangkan untuk variabel keputusan karir (Y), nilai AVE-nya adalah 0,663. Ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi dan stabilitas suatu instrumen penelitian dalam mengukur konsep atau konstruk tertentu. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Composite reliability digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator-indikator dalam suatu variabel. Sebuah variabel dianggap memenuhi

kriteria composite reliability jika memiliki nilai $> 0,7$ (Kuswati dkk., 2021). Berikut merupakan nilai composite reability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 7. Output Composite Reability Value

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)
Orientasi Protean Karir	0,842
Efikasi Diri	0,867
Kemampuan Adaptasi Karir	0,840
Keputusan Karir	0,855

Sumber : Data primer diolah, 2024

Menurut tabel, nilai composite reliability untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,7. Adapun nilai masing-masing variabel adalah: orientasi protean karir (X) sebesar 0,842; efikasi diri (Z1) sebesar 0,867; kemampuan adaptasi karir (Z2) sebesar 0,840; dan keputusan karir (Y) sebesar 0,855. Ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar composite reliability, yang berarti seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji reliabilitas kedua adalah Cronbach's Alpha, yang merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam pengujian reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Kuswati dkk., 2021). Berikut ini merupakan nilai Cronbach's Alpha yang ditemukan dalam penelitian ini:

Tabel 8. Output Cronbach's Alpha Value

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)
Orientasi Protean Karir	0,750

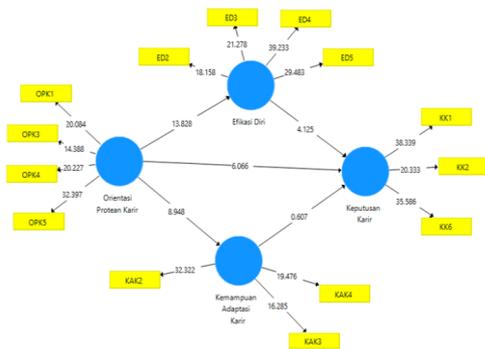
Efikasi Diri	0,796
Kemampuan	0,717
Adaptasi Karir	
Keputusan Karir	0,745

Sumber : Data primer diolah, 2024

Merujuk pada tabel 8. Nilai Cronbach's Alpha di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini > 0,6, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut memenuhi syarat dan seluruh konstruk dapat dianggap reliabel.

Hasil Analisis Data Inner Model

Uji pada inner model untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antar variabel. Hasil uji menunjukkan skema program PLS untuk inner model sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Model struktural atau inner model digunakan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Hubungan kausal antar variabel laten ini disusun berdasarkan teori yang ada. Dalam pengujian inner model, prosedur Bootstrapping digunakan pada SMART PLS. Pengujian model inner dilakukan melalui tiga jenis analisis, yaitu pengukuran R² (R-Square), Goodness of Fit (GoF), dan Coefficient Path.

Uji Keباikan Model

Uji model struktural bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara

variabel manifes dan laten dalam suatu model yang kompleks, dengan penilaian kebaikan model menggunakan R-Square (R²) dan Q-Square (Q²). R² menggambarkan sejauh mana variabel eksogen dapat menjelaskan variabel endogen. Jika nilai R² adalah 0,75, 0,50, dan 0,25, maka model tersebut dianggap kuat, sedang, dan lemah. Berikut adalah hasil dari R-Square dalam penelitian ini:

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Efikasi Diri (Z1)	0,451
Kemampuan	0,308
Adaptasi Karir (Z2)	
Keputusan Karir (Y)	0,606

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, orientasi protean karir memengaruhi efikasi diri sebesar 45,1%, adaptasi karir sebesar 30,8%, dan keputusan karir sebesar 60,6%.

Tahap berikutnya adalah uji Q-Square untuk menilai Predictive Relevance. Nilai Q² > 0 menunjukkan model memiliki relevansi prediktif, sedangkan Q² < 0 menandakan sebaliknya. Kemudian penilaian goodness of fit menggunakan Q-Square dengan perhitungan:

Q-Square

$$\begin{aligned}
 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \times (1 - R^2_3)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,451) \times (1 - 0,308) \times (1 - 0,606)] \\
 &= 1 - (0,549 \times 0,692 \times 0,394) \\
 &= 1 - 0,149 \\
 &= 0,851
 \end{aligned}$$

Hasil analisis menunjukkan nilai Q-Square sebesar 0,851, yang berarti variabel independen menjelaskan 85,1% variabel dependen, sementara 14,9% dipengaruhi faktor lain. Model ini memiliki goodness of fit yang baik.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan tabel nilai path

coefficient untuk mengukur pengaruh langsung, serta specific indirect effect untuk menentukan adanya pengaruh tidak langsung (mediasi).

Uji Path Coefficient

Bootstrapping digunakan untuk melakukan uji Path Coefficient, dengan tujuan untuk memperoleh t-statistics, p-values, dan original sample. Pengaruh dianggap signifikan apabila p-value < 0,05, sementara > 0,05 berarti tidak signifikan. Dengan tingkat signifikansi 5% (t-statistic > 1,979), dianggap signifikan. Berikut merupakan hasil uji Path Coefficient

Tabel 10. Nilai Path Coefficient (Direct Effect)

Variabel	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Orientasi Protean Karir → Kemampuan Adaptasi Karir	H1	0,046	8,948	0,544	Tidak signifikan
Orientasi Protean Karir → Efikasi Diri	H2	0,311	13,828	0,000	Positif signifikan dan
Orientasi Protean Karir → Keputusan Karir	H3	0,644	6,066	0,000	Positif signifikan dan
Kemampuan Adaptasi Karir → Keputusan Karir	H4	0,509	0,607	0,000	Tidak signifikan namun positif.
Efikasi diri → Keputusan Karir	H5	0,555	4,125	0,000	Positif signifikan dan

Sumber: Data Primer 2024, diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **H1** menguji pengaruh Orientasi Protean Karir terhadap Kemampuan Adaptasi Karir menghasilkan nilai t-statistik sebesar 8,948 dengan pengaruh sebesar 0,046 dan p-value > 0,05. Hipotesis ini ditolak, yang berarti orientasi protean karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan adaptasi karir, sehingga tingginya orientasi protean karir belum tentu meningkatkan kemampuan adaptasi. **H2** menguji pengaruh Orientasi Protean Karir terhadap Efikasi Diri, dengan hasil t-statistik sebesar 13,828, pengaruh sebesar 0,311, dan p-value < 0,05. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa semakin baik orientasi protean karir seseorang, semakin tinggi tingkat efikasi dirinya.

Selanjutnya, **H3** menguji pengaruh Orientasi Protean Karir terhadap Keputusan Karir, menghasilkan t-statistik sebesar 6,066, pengaruh sebesar 0,644, dan p-value < 0,05. Hipotesis ini

diterima, menunjukkan orientasi protean karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keyakinan dalam pengambilan keputusan karir. **H4** menguji pengaruh Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Keputusan Karir dengan t-statistik sebesar 0,607, pengaruh sebesar 0,509, dan p-value < 0,05. Hipotesis ini diterima, tetapi menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan, sehingga tingginya kemampuan adaptasi karir belum tentu meningkatkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karir. Terakhir, **H5** menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Karir dengan t-statistik sebesar 4,125, pengaruh sebesar 0,555, dan p-value < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin meningkat keyakinannya dalam mengambil keputusan karir.

Tabel 11. Nilai Specific Indirect Model (Indirect Effect)

Variabel	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Orientasi Protean Karir → Kemampuan Adaptasi Karir → Keputusan Karir	H6	0,025	0,591	0,555	Positif dan tidak signifikan
Orientasi Protean Karir → Efikasi Diri → Keputusan Karir	H7	0,200	3,588	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer 2024, diolah

Berdasarkan tabel 11. Nilai Specific Indirect Model (Indirect Effect) interpretasinya sebagai berikut:

H6 menguji peran kemampuan adaptasi karir sebagai pemediasi pada pengaruh orientasi protean karir terhadap keputusan karir. Nilai t-statistic yang tertera pada Tabel 3.8 adalah 0,591, dengan pengaruh sebesar 0,025 dan p-value yang mencapai 0,555. Dengan nilai t-statistic >1,979 dan nilai p value > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **H6** ditolak. Hal ini

berarti bahwa kemampuan adaptasi karir belum dapat memediasi pengaruh orientasi protean karir terhadap keputusan karir secara positif tetapi tidak signifikan.

H7 menguji peran efikasi diri sebagai pemediasi pada pengaruh orientasi protean karir terhadap

keputusan karir. Pada Tabel 3.8, t-statistic tercatat sebesar 3,588 dengan pengaruh sebesar 0,200 dan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistic lebih besar dari 1,979 dan p-value kurang dari

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hubungan Orientasi Protean Karir terhadap Kemampuan Adaptasi Karir

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Orientasi Protean Karir memiliki pengaruh positif terhadap Kemampuan Adaptasi Karir, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan, dengan t-statistik sebesar 8,948 (lebih besar dari 1,96) dan P-Value 0,544 (lebih besar dari 0,05). Artinya, meskipun orientasi protean yang baik dapat meningkatkan kemandirian dalam manajemen karir, hal ini belum tentu mendorong kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam karirnya. Nilawati et al. (2023) menyatakan bahwa pengaruh orientasi protean terhadap adaptasi karir sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal dan konteks sosial. Sementara itu, Li et al. (2019) menambahkan bahwa kontrol diri yang kuat pada individu dengan orientasi protean dapat mendukung kemampuan adaptasi, meski pengaruhnya bergantung pada kondisi lain. Kesimpulannya, hubungan antara orientasi protean dan kemampuan adaptasi karir dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kontrol diri dan faktor eksternal, yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Hubungan Orientasi Protean Karir terhadap Efikasi Diri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Protean Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efikasi Diri, dengan t-statistik sebesar 13,828 (lebih besar dari 1,96) dan P-Value 0,000 (kurang dari 0,05). Artinya, semakin baik seseorang mempersiapkan

0,05, dapat disimpulkan bahwa H7 diterima. Hal ini berarti bahwa efikasi diri dapat memediasi pengaruh orientasi protean karir terhadap keputusan karir secara positif dan signifikan.

orientasi protean karirnya, semakin mudah ia meningkatkan efikasi diri. Li et al. (2019) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa individu dengan orientasi protean karir yang kuat cenderung memiliki motivasi tinggi untuk mengelola karir secara mandiri, meningkatkan keyakinan diri mereka dalam mengambil keputusan karir sesuai tujuan pribadi. Aivaloglou & Hermans (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan, dapat memperkuat orientasi karir dan efikasi diri, menegaskan pentingnya sinergi antara motivasi, pandangan karir, dan keyakinan diri untuk mendukung pengembangan karir dan kesuksesan profesional.

Hubungan Orientasi Protean Karir terhadap Keputusan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Protean Karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Keputusan Karir, dengan t-statistik sebesar 6,066 (lebih dari 1,96) dan P-Value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik individu mempersiapkan orientasi protean karirnya, semakin mudah ia menentukan keputusan karir. Chang et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa orientasi karir proaktif memengaruhi keberhasilan karir subjektif, dimediasi oleh faktor seperti kemampuan adaptasi dan efikasi diri. Gennissen et al. (2021) juga mengungkapkan bahwa orientasi protean karir secara langsung memengaruhi pengambilan keputusan

karir, menekankan pentingnya pendekatan proaktif dan fleksibilitas dalam membentuk pilihan dan kesuksesan karir jangka panjang.

Hubungan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Keputusan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Adaptasi Karir memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Karir, namun tidak signifikan, dengan t-statistik sebesar 0,607 (lebih kecil dari 1,96) dan P-Value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) meskipun adaptasi karir dapat membantu pengambilan keputusan, pengaruhnya tidak selalu langsung. Gao et al. (2019) menyatakan bahwa hubungan ini dipengaruhi oleh dukungan sosial dan kepercayaan diri individu, sementara Peng et al. (2021) menegaskan bahwa faktor psikologis dan konteks sering kali memoderasi pengaruh adaptabilitas karir. Sampson et al. (2020) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kemampuan adaptasi diri dan keputusan karir. Temuan ini menyoroti bahwa faktor eksternal seperti dukungan sosial dan keyakinan diri perlu dipertimbangkan untuk memahami pengambilan keputusan karir secara lebih mendalam.

Hubungan Efikasi Diri terhadap Keputusan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keputusan Karir, terbukti dengan t-statistik sebesar 4,125 (lebih besar dari 1,96) dan P-Value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya, semakin mudah ia dalam membuat keputusan terkait karir. Temuan ini sejalan dengan penelitian Park & Park (2020), yang menyatakan bahwa efikasi diri

memainkan peran penting dalam mendukung individu untuk mencapai tujuan dalam pengambilan keputusan karir. Duru et al. (2021) juga menekankan keterkaitan signifikan antara efikasi diri, kesulitan pengambilan keputusan, dan karakteristik kepribadian, menyoroti bahwa efikasi diri mencerminkan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas terkait proses tersebut. Selaras dengan itu, El-Hassan & Ghalayini (2020) menegaskan peran efikasi diri dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan karir.

Hubungan Orientasi Protean karir terhadap Keputusan Karir yang dimediasi oleh Kemampuan Adaptasi Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Protean Karir memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Karir melalui mediasi Kemampuan Adaptasi Karir, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan, terbukti dengan t-statistik sebesar 0,591 (lebih kecil dari 1,96) dan P-Value 0,555 (lebih besar dari 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun individu memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik, hal itu belum tentu dapat menjadi mediator yang efektif dalam hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir. Penelitian sebelumnya, seperti Sultana & Malik (2020), menekankan pentingnya faktor kontekstual, seperti nilai individu dan dukungan eksternal, dalam memengaruhi hubungan ini. Hirschi (2016) juga mencatat bahwa mediasi Kemampuan Adaptasi Karir sering kali bergantung pada karakteristik individu dan konteks spesifik. Demikian pula, Chen et al. (2022) menegaskan peran penting kemampuan adaptasi karir dalam membantu individu mencapai kejelasan perencanaan karir, meskipun

efektivitasnya dapat bervariasi. Secara keseluruhan, hubungan antara orientasi protean karir, kemampuan adaptasi, dan keputusan karir sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang dapat memperkuat atau melemahkan efek mediasi tersebut.

Hubungan Orientasi Protean karir terhadap Keputusan Karir yang dimediasi oleh Efikasi Diri

Penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Protean Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Karir melalui mediasi Efikasi Diri, dengan t-statistik 3,588 ($>1,96$) dan P-Value 0,000 ($<0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar peranannya dalam memediasi hubungan antara orientasi protean karir dan keputusan karir. Temuan ini konsisten dengan penelitian Chen et al. (2022), yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan mediator kunci dalam hubungan antara orientasi protean karir, kemampuan adaptasi karir, dan kepastian karir. Selain itu, Kaushal & Vashisht (2021) menegaskan bahwa efikasi diri membantu individu bersikap proaktif dalam menciptakan peluang kerja, memperkuat hubungan antara orientasi karir protean dan hasil karir. Li et al. (2019) juga mendukung bahwa individu dengan orientasi karir protean cenderung lebih aktif dalam mencari informasi relevan, meningkatkan keyakinan diri, dan mempersiapkan keputusan karir secara lebih strategis. Temuan ini menegaskan bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam mendukung orientasi protean karir untuk mencapai keputusan karir yang lebih efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian,

Orientasi Protean Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Efikasi Diri dan Keputusan Karir, tetapi tidak terhadap Kemampuan Adaptasi Karir. Efikasi Diri berperan sebagai mediator parsial antara Orientasi Protean Karir dan Keputusan Karir, sementara Kemampuan Adaptasi Karir tidak memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini terbatas pada Generasi Z di Solo Raya dengan variabel tertentu, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan sosial dan budaya organisasi, serta meningkatkan kolaborasi program studi dengan industri untuk mendukung pengambilan keputusan karir mahasiswa.

Daftar Pustaka

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Ahmad, B., & Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105–125. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>
- Aivaloglou, E., & Hermans, F. (2019). Early programming education and career orientation: The effects of gender, self-efficacy, motivation and stereotypes. *SIGCSE 2019 - Proceedings of the 50th ACM Technical*

- Symposium on Computer Science Education*, 679–685. <https://doi.org/10.1145/3287324.3287358>
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9(SEP), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119(May), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*. 1–20.
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4–5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Amalia, F., & Waskito, J. (2024). PENGARUH PROTEAN CAREER TERHADAP CAREER OPTIMISM DENGAN CAREER DECISION SELF EFFICACY DAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI PEMEDIASI PADA GENERASI MILENIAL DI SURAKARTA. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13 no.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.1038>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). APPLICATIONS OF SELF-EFFICACY THEORY TO UNDERSTANDING CAREER CHOICE BEHAVIOR Requests for reprints should be sent to. *Journal of Soc i.II and Clinical Psvc HoloIjy*, 4(3), 4–4.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194–203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Chang, P. C., Guo, Y., Cai, Q., & Guo, H. (2023). Proactive Career Orientation and Subjective Career Success: A Perspective of Career Construction Theory. *Behavioral Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060503>
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2022). “Be perfect in every respect”: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Chika Putri Mulvag, F., Wardi, Y., Ilmu Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2024). *Literatur Review: Protean Career*. 30,

- 119–126.
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Chusna, Maulida Purwani, & Waskito, J. (2024). PERAN INCREMENTAL VALIDITY SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH PROTEAN CAREER TERHADAP CAREER OUTCOME (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Lentera Bisnis*, 13, 941–950. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1105>
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 74, 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Duru, H., Soner, O., & Sinan, F. N. (2021). The predictors of career decision-making difficulties among high school students: Career decision self-efficacy and personal traits - Turkey case. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 21(1), 33–42. <https://doi.org/10.12738/jestp.2021.1.003>
- El-Hassan, K., & Ghalayini, N. (2020). Parental attachment bonds, dysfunctional career thoughts and career exploration as predictors of career decision-making self-efficacy of Grade 11 students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 48(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1645296>
- Fauzi, A., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad* (2015).
- Feldt, R. C. (2013). Factorial invariance of the indecision scale of the career decision scale: A multigroup confirmatory factor analysis. *Career Development Quarterly*, 61(3), 249–255. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00053.x>
- Gaidhani, S., Arora, L., Kumar Sharma, B., & Professor, A. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, IX(1), 2804–2812. <https://www.researchgate.net/publication/331346456>
- Gao, X., Xin, X., Zhou, W., & Jepsen, D. M. (2019). Combine your “Will” and “Able”: Career adaptability’s influence on performance. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02695>
- Gati, I. (2021). *Making better career decisions: From challenges to opportunities* ☆. 126(April 2020), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Gennissen, L., Stegers-Jager, K., Van Exel, J., Fluit, L., De Graaf, J., & De Hoog, M. (2021). Career orientations of medical students: A Qmethodology study. *PLoS ONE*, 16(5 May), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249092>
- Gong, Z., Gilal, F.G., Gilal, R.G. and Jahanzeb, A. (2023). Protean

- career orientation and job search: investigating the mediating role of career optimism in mentoring relationships. *Emerald*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GKMC-11-2022-0267/full/html?skipTracking=true>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, *119*(March), 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 119–133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2015). *Partial least square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (D. Prabantini (ed.); ed. 1). <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=13102>
- Hirschi, A. (2016). Clarification of Their Relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–13.
- Kaushal, P., & Vashisht, S. (2021). Protean Career Orientation, Career Decision Self-efficacy and Career Outcomes of Millennial IT Professionals. *Management and Labour Studies*, *46*(3), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0258042X21991016>
- Kim, S., Creed, P. A., Hood, M., & Bath, D. (2023). Protean career processes in young adults: Relationships with perceived future employability, educational performance, and commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *0123456789*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09584-0>
- Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 116). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Kuswati, R., Putro, W. T., Mukharomah, W., & Isa, M. (2021). The Effects of Brand Image on Consumer Loyalty: The Role of Consumer Satisfaction and Brand Trust as Intervening Variables. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, *1*(2), 58–71. <https://doi.org/10.53017/ujeb.91>
- Levin, N., & Lipshits-Brazilier, Y. (2022). Facets of adaptability in career decision-making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *22*(3), 535–556. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09489-w>
- Li, H., Ngo, H. yue, & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *115*(November 2018), 103322. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Lowry P B, & J, G. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for Building and Testing Behavioral

- Causal Theory: When to Choose It and How to Use It. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123–146.
- Mujib, M., & Purusa, N. A. (2022). Pengujian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Protean pada Mahasiswa. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–14.
- Nilawati, L., Kismono, G., Handoko, T. H., & Rosari, R. (2023). Konseptualisasi Dan Pengembangan Pengukuran Sikap Karier Protean: Pendekatan Teori Kognitif Sosial Karier. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(1), 81–101. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i1.4958>
- Olivier, E. (2019). Student Self-Efficacy, Classroom Engagement, and Academic Achievement: Comparing Three Theoretical Frameworks. *Journal of Youth and Adolescence*, 326–340. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0952-0>
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H., & Wen, Y. (2021). The Relationship between College Students' Resilience and Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Career Adaptability. *Psychology*, 12(06), 872–886. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.126053>
- Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students: Personal and contextual influencing factors. *European Journal of Training and Development*, 44(4–5), 469–488. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0181>
- Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). Cultivating Proactive Career Behavior: The Role of Career Adaptability and Job Embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.603890>
- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Purwanto, N. (2019). variabel dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 196–215.
- rainer, pierre. (2023). data badan pusat statistik mengenai generasi yang mendominasi masa kini. 29 Agustus 2023. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Rinnanik, Pariyanti, E., Bakhri, S., Buchori, Dede, S. S., Mardiono, T., Sugiono, Gumanti, M., & Misubargo. (2021). *Buku Ilmu Manajemen Di Era 4.0*. https://www.google.co.id/books/edition/ILMU_MANAJEMEN_DI_ERA_4_0/p-cdEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=media+promosi&pg=PA105&printsec=frontcover
- Sampson, J. P., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and*

- Vocational Guidance*, 20(1), 191–208.
<https://doi.org/10.1007/s10775-019-09399-y>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stavrou, E., & Piki, A. (2024). Cultivating self-efficacy to empower professionals' re-upskilling in cybersecurity. *Information and Computer Security*.
<https://doi.org/10.1108/ICS-02-2024-0038>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND* (volume 1). Alfabeta.
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2020). Protean career attitude, perceived internal employability and perceived external employability; does self-efficacy make a difference. *Middle East J. of Management*, 7(4), 343.
<https://doi.org/10.1504/mejm.2020.108076>