

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada abad ke-21 ini perkembangan zaman sangatlah cepat, hal tersebut ditandai dengan laju pertumbuhan teknologi yang kian pesat (Panjaitan & Sahrah, 2023). Dengan adanya perkembangan zaman yang semakin maju tentunya akan berdampak pada semua lini dari aspek kehidupan seperti budaya, sosial, maupun dunia kerja. Oleh sebab itu individu dituntut untuk selalu memiliki kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan yang ada (ELFIRA, 2022). Pada masa ini kemampuan beradaptasi merupakan salah satu karakter yang harus dikuasai secara optimal oleh tiap individu, karena akan membuat individu *fleksibel* dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai kondisi yang cepat mengalami perubahan. Artahayest (2021) berpendapat bahwa, individu harus memiliki kemampuan penyesuaian diri yang bagus, hal ini dikarenakan individu dituntut untuk beradaptasi selama hidupnya agar siap dan sigap dalam merespons sebuah perubahan – perubahan yang muncul, sehingga tetap produktif ketika melewati kondisi lingkungan yang dinamis.

Terlebih lagi pada individu yang masuk dalam usia produktif, karena pada masa ini dibutuhkan para pekerja yang mempunyai keinginan untuk selalu belajar hal baru, memiliki *fleksibilitas*, dan mampu mengikuti dinamika perkembangan zaman (Wibowo & Yuwono, 2021). Oleh sebab itu persaingan di dunia kerja akan semakin ketat, individu dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya guna untuk beradaptasi dengan adanya perubahan dan nantinya individu akan memiliki kesiapan untuk terus bersaing di lingkungan kerja. hal tersebut selaras dengan pendapat dari Permana (2019) bahwa lingkungan kerja saat ini sulit untuk diprediksi, hal ini dikarenakan terlalu banyaknya perubahan yang terjadi, serta dianggap transparan dan tidak adanya batasan. Terlebih lagi dengan semakin cepat perkembangan teknologi yang mengakibatkan hilangnya beberapa pekerjaan dan mulai munculnya beberapa lapangan kerja baru yang lebih efektif dan mampu bersaing di dunia kerja yang dinamis.

Hal tersebut tentunya akan menjadi suatu tantangan tersendiri bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menjalani masa transisi dari dunia pembelajaran dikampus menuju dunia kerja. Melihat hal tersebut mahasiswa diharapkan mampu memiliki bekal yang cukup untuk terjun ke dunia kerja dengan mempersiapkan rencana karir secara matang (Wang & Fu, 2015). Salah satu dampak positif yang akan didapat ketika mahasiswa sudah mempunyai rencana karir adalah, memiliki kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keinginan sehingga mampu menggapai kesuksesan karir, berbanding terbalik jika mahasiswa belum memiliki rencana karir yang matang, hal ini tentunya akan membuat mahasiswa mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan serta memiliki kemungkinan menganggur yang tinggi (Ananta Lidya Ningrum, Wiwik Sulistiani, 2022).

Berdasarkan data dan fakta yang ada, indonesia masih mengalami permasalahan dalam hal pengangguran. Menurut badan pusat statistika (BPS) menyatakan bahwa terjadi peningkatan pengangguran pada lulusan perguruan tinggi di 2 tahun terakhir ini, dari data yang diperoleh menyatakan jumlah pengangguran dari perguruan tinggi per agustus 2022 mencapai 9,9 % dari total keseluruhan pengangguran yang ada di indonesia, atau kurang lebih sekitar 832.975 orang. Selanjutnya data per february 2023 meningkat di angka 11,8 % atau kurang lebih sekitar 945.413 orang. Hal tersebut dapat terjadi karena para *freshgraduate* tidak memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan. Hidayat et al. (2021) juga menekankan bahwa dengan adanya tekanan persaingan global membuat para pencari kerja harus beradaptasi serta terus meningkatkan *skill* yang dimiliki agar tetap sesuai dengan perkembangan zaman.

Menurut Sulistiani & Rahmania (2021) salah satu konstruk yang dapat menjelaskan tentang bagaimana individu dapat mengatasi serta menyesuaikan diri di dunia kerja yang dinamis ini adalah *career adaptability*. Hal tersebut dikarenakan dengan munculnya berbagai tantangan baru yang cukup beragam di dunia kerja, menuntut individu untuk aktif dalam melakukan adaptasi agar tetap bisa bersaing di dunia kerja saat ini. Sahin & Kirdok (2018) juga berpendapat bahwa adaptabilitas

karir merupakan salah satu kemampuan yang wajib dimiliki secara optimal oleh tiap individu, terlebih lagi di peradaban dunia yang semakin maju ini, yang mana mengharuskan individu untuk sigap dalam melewati segala perubahan dan tantangan dalam karir nya, sehingga karir yang direncanakan bisa tetap tercapai dan relevan dengan perkembangan zaman.

Career adaptability sendiri diartikan sebagai salah satu kemampuan untuk bersikap dan bertindak secara *fleksibel* dalam kesediannya menghadapi perkembangan karir secara maksimal (Sa`diyah, 2019). Selain itu *career adaptability* juga dikatakan sebagai kesiapan pada diri individu dalam melaksanakan tugas yang sudah diketahui serta ikut berpartisipasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta dapat mengantisipasi atau mengatasi tugas-tugas yang terjadi diluar kendali yang hadir secara tidak terduga karena timbulnya perubahan dalam pekerjaan maupun kondisi kerjanya (Artahayest, 2021), Selaras dengan apa yang disampaikan oleh Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan mengenai konstruk *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menggambarkan mengenai kemampuan individu dalam mengatasi masa sekarang serta tugas yang dapat diantisipasi, masa transisi, trauma dalam peran pekerjaan yang mungkin merubah integrasi sosial dari individu tersebut. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan yang dimiliki oleh inidividu dalam menghadapi setiap perubahan dan perkembangan di dunia kerja serta mampu untuk melakukan adaptasi secara optimal dan akhirnya individu mampu untuk tetap bersaing di lingkungan kerja tersebut.

Peranan *career adaptability* ini cukup penting, terutama bagi mahasiswa yang akan mengalami masa transisi dari dunia pembelajaran di kampus menuju dunia kerja, Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummah (dalam ELFIRA, 2022) bahwa kemampuan adaptabilitas karir sangat penting bagi *fresh graduated*, hal ini dikarenakan adaptabilitas karir merupakan salah satu penunjang dalam menggapai kesuksesan karir di dunia kerja. Individu dengan adaptabilitas karir yang baik akan memproyeksikan atau membayangkan serta merencanakan mengenai hal-hal yang harus dilakukan di masa depan serta hambatan apa yang mungkin terjadi dalam perencanaan serta proses perjalanan

karir, sehingga individu akan lebih siap dan sigap ketika menghadapi suatu hambatan karir. Berbanding terbalik jika individu tidak memiliki adaptabilitas karir yang optimal, hal tersebut akan mengakibatkan individu mengalami permasalahan dalam pengembangan karir di masa mendatang, seperti tidak realistis terhadap karir, tidak memiliki kontrol karir, serta kerap menemui hambatan dalam proses perjalanan karir (Savickas et al., 2009). Selain itu juga akan terdapat permasalahan lain seperti kurang mampu melakukan tugas pemilihan karir secara baik, mengalami kesulitan dalam penyesuaian akademik pada studi lanjutan, memiliki komitmen rendah terhadap pilihan karir, serta sulit mengaktualisasikan pilihan yang telah dibuat (Germeijs & Verschueren, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Aninditha et al. (2022) berjudul “Pengaruh *Career Adaptability* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi” mendapatkan hasil bahwa *career adaptability* dapat memprediksi kesiapan kerja dari mahasiswa sebesar 60 % atau dapat dikatakan bahwa *career adaptability* mampu membantu individu dalam menyiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja yang dinamis. Selain itu, Putri et al. (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Career Adaptability* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta” juga didapati hasil bahwa *career adaptability* berperan penting dalam mengoptimalkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi masa transisi.

Jadi dapat dikatakan bahwa *career adaptability* memiliki korelasi dalam mempengaruhi kesiapan kerja, serta dapat disimpulkan jika individu memiliki *career adaptability* yang optimal akan membantu dalam mengoptimalkan kesiapan kerjanya. Guan et al (dalam Azhar & Aprilia, 2018) juga berpendapat bahwa individu dengan *career adaptability* yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul ketika mencari pekerjaan, dan nantinya akan diaktualisasikan dalam bentuk hasil pencari kerja yang positif. Selain itu menurut Monteiro et al. (2019) berpendapat bahwa, mahasiswa dengan *career adaptability* yang optimal akan mudah dalam mendapatkan pekerjaan, karena mahasiswa akan terdorong untuk bertanggung jawab secara penuh dalam membangun dan merealisasikan karirnya.

Oleh sebab itu hal ini menarik dikaji lebih lanjut mengenai *career adaptability* serta variabel - variabel lain yang dapat mendukung perkembangan *career adaptability* mahasiswa. Mengingat juga masih kurang optimalnya *career adaptability* mahasiswa di indonesia dan hal tersebut tentunya akan berimbas pada ketidaksiapan mahasiswa untuk terjun di dunia kerja, serta akan berdampak pada angka pengangguran yang ada di indonesia terutama pada lulusan perguruan tinggi. Permasalahan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Kamila et al. (2023) bahwasanya *career adaptability* pada mahasiswa di indonesia rata-rata berada pada kategori sedang yakni pada rentang nilai 64,84. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sa`diyah (2019) mendapatkan gambaran mengenai *career adaptability* mahasiswa unnes *non-kependidikan* dan memperoleh hasil *mean* empiris sebesar 113.00, dan apabila dilihat dari kategorisasi berada pada interval 80 – 120, dan dapat dinyatakan bahwa *career adaptability* mahasiswa unnes tergolong sedang.

Peneliti juga melakukan *survey pra-penelitian* mengenai *career adaptability* pada mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dengan memberikan beberapa pertanyaan terbuka kepada mahasiswa, adapun pertanyaan tersebut disusun dari aspek-aspek *career adaptability* menurut Savickas & Profelli (2012). Dari *survey pra-penelitian* yang dilakukan kepada 20 mahasiswa tingkat akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung mendapatkan hasil bahwa, gambaran atau orientasi mengenai masa depan terkait karir yang dimiliki oleh tiap mahasiswa masih belum sepenuhnya matang atau masih samar-samar. Dari hasil *survey* didapati bahwa 7 dari 20 mahasiswa belum memiliki persiapan karir setelah mereka lulus dari perkuliahan, dan sisanya menjawab sudah memiliki persiapan walaupun belum sepenuhnya matang, hal tersebut dikarenakan mahasiswa masih berfokus pada penyelesaian tugas akhir dan belum secara detail memikirkan mengenai persiapan karir kedepannya. Selanjutnya dari hasil *survey* mengenai aspek pengendalian karir di dapat hasil bahwa 6 dari 20 mahasiswa sudah mulai memperdalam skill-skill nya guna menunjang pencapaian karir yang telah ditetapkan, seperti mulai mengikuti beragam pelatihan, kerja part time, dan

mengikuti program magang, selain itu juga ada beberapa mahasiswa yang belum sepenuhnya menggali secara dalam akan kemampuan yang dimiliki serta ada beberapa mahasiswa masih bingung akan kemampuan yang ada pada dirinya.

Dari hasil survey pra penelitian yang dilakukan dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa *career adaptability* yang dimiliki mahasiswa masih belum sepenuhnya optimal, karena menurut Savickas dan Profelli (2012) menjeaskan bahwa individu dikatakan memiliki *Career Adaptability* optimal ketika dapat memunculkan dan menyeimbangkan 4 aspek *career adaptability* yakni, Pengendalian karir (*career control*), kepedulian karir (*career concern*), keyakinan karir (*career confidence*) dan keingintahuan karir (*career curiosity*). Dari hasil *survey pra* penelitian tersebut yang menyatakan kurang optimalnya *career adaptability* dari mahasiswa, dan tentunya akan berdampak pada kesiapan mahasiswa ketika akan terjun di dunia kerja setelah mereka lulus, serta juga akan berimbas pada proses adaptasi mahasiswa dengan perkembangan dunia kerja yang dinamis.

Melihat urgensi dari adaptabilitas karir tersebut, maka perlu bagi tiap individu ataupun mahasiswa untuk mempersiapkan dan mengoptimalkan adaptabilitas karir dalam dirinya. Terdapat beberapa faktor yang mampu membantu mengoptimalkan *career adaptability*, seperti penelitian Fatikhah Suciningrum, Widya Paramita (2023) menemukan bahwasanya harga diri dan dukungan sosial dapat mempengaruhi *career adaptability*. Selanjutnya penelitian dari Agustini (2022) menemukan bahwa *personality*, *emotional intelligence*, dan *work value* dapat mempengaruhi *career adaptability*. Penelitian dari Kamila et al. (2023) juga menemukan bahwa kepribadian dan *optimisme* dapat mempengaruhi *career adaptability*. Yahya et al. (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *proactive personality* dapat mempengaruhi *career adaptability* secara signifikan. Selain itu menurut Purnama (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir.

Self efficacy sendiri berkaitan dengan keyakinan pada diri individu dalam melakukan sesuatu, lebih lanjut Bandura (dalam Artahayest, 2021) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan suatu kemampuan untuk memberikan penilaian

akan keyakinan yang dimiliki oleh diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan dengan maksimal. Hartono & Gunawan (2019) dalam penelitiannya juga menegaskan mengenai *self efficacy*, merupakan bentuk keyakinan pada diri individu dalam menjalankan suatu perilaku pada situasi tertentu. Artahayest (2021) dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa *self efficacy* yang tinggi pada diri individu akan berdampak pada bentuk penyelesaian yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi atau mengatasi tantangan serta hambatan yang muncul dalam mencapai tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan bentuk persepsi akan diri sendiri mengenai kemampuannya dalam menghadapi situasi tertentu. Teori *self efficacy* merupakan cerminan dari teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, yang mana hal ini berfokus pada sebuah keyakinan pada diri individu bahwa ia mampu melakukan dan menyelesaikan suatu tugas (Hariyati et al., 2022).

Self efficacy sendiri memiliki peranan yang cukup krusial dalam melakukan keputusan karir, hal ini disebabkan jika individu mempunyai *self efficacy* yang baik maka akan memiliki keyakinan akan kapabilitas yang ada dalam dirinya untuk melakukan tugas-tugas dalam karir yang telah direncanakan (Bullock-Yowell et al., 2011). Khairunnisa (2021) dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi akan cenderung mempunyai kepercayaan diri serta kemampuan untuk menjadi lebih produktif. Oleh sebab itu ada anggapan bahwa individu dengan harga diri dan kepercayaan diri yang tinggi akan cenderung untuk melakukan eksplorasi karir agar sesuai dengan kapabilitas dirinya, dan nantinya tercapai tujuan karir yang konstruktif (Patton et al., 2004).

Pada beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwasanya terdapat korelasi antara *self efficacy* dan *career adaptability*, salah satunya pada penelitian Artahayest (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *career adaptability* dan arah hubungan yang diperoleh adalah positif, atau dapat dikatakan apabila individu memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan berimbas pada tingginya *career adaptability* pada diri individu, dan begitupun sebaliknya. Hal tersebut terjadi karena *self efficacy* memiliki peranan penting

dalam memotivasi individu ketika melakukan sesuatu. Mufidah (2017) juga menegaskan bahwasanya *self efficacy* merupakan suatu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi segala tantangan yang muncul dengan usahanya, selain itu dengan adanya *self efficacy* ini juga merupakan faktor pembangkit motivasi dalam diri individu ketika menghadapi hambatan.

Keyakinan dan rasa percaya diri ketika menghadapi suatu rintangan juga merupakan pengertian dari salah satu aspek/dimensi pembentuk *career adaptability*, yakni *career confidence* (Keyakinan karir). Sejalan dengan penelitian Rudolph et al. (2017) menegaskan bahwa individu dengan rasa kepercayaan diri tinggi akan memiliki keunggulan dalam banyak hal, salah satunya dalam performa kerja di masa depan. Isnain (2007) juga berpendapat bahwa individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung untuk fokus terhadap hambatan dan kegagalan terlebih lagi ketika individu tersebut merencanakan karirnya dan akhirnya individu tersebut tidak dapat menentukan tujuan karirnya dengan tepat.

Dengan adanya *self efficacy* yang optimal pada diri individu juga akan membuatnya mudah menilai serta melakukan evaluasi terhadap hasil usaha yang telah dilakukan, oleh sebab itu rencana karir yang telah ditetapkan individu akan dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang ada dalam dirinya seperti kemampuan dan keahlian yang dimiliki (Fitrah & Widhiastuti, 2022). Dengan adanya evaluasi akan membuat individu mudah melakukan adaptasi dan nantinya akan tumbuh rasa percaya diri untuk mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang bergejolak atau dinamis (Yahya et al., 2019).

Selain itu untuk dapat beradaptasi di dunia kerja yang mengalami perkembangan teknologi begitu pesat serta dinamis, tentunya akan menuntut individu untuk memiliki beragam ketrampilan dasar yang nantinya dapat menunjang pekerjaan atau karir yang diinginkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Komariah (2016) industri saat ini tidak hanya membutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang di dapat dari bidang studi yang telah ditekuni, tetapi individu juga dituntut untuk memiliki sikap serta ketrampilan yang dapat diaktualisasikan untuk beradaptasi di tempat kerja. Hanafi (2013) juga

berpendapat bahwa pada saat ini dalam sebuah industri atau dunia kerja tidak hanya mengandalkan *academic skills* atau *technical skills*, tetapi juga harus diimbangi dengan ketrampilan dasar. Oleh sebab itu agar dapat melewati berbagai transisi karir ditengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis individu harus mempunyai kemampuan dasar serta potensi yang dapat diaktualisasikan dalam menggapai kesuksesan berkarir atau biasa disebut dengan *employability skills* (Orji, 2013).

Employability Skills merupakan suatu bentuk ketrampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang dapat diaktualisasikan guna mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkembang di tempat kerja, berkompetisi ditempat kerja secara sehat, serta *fleksibel* dalam merespons perkembangan zaman (Susanto, 2021). Wahyu Safitri & Indianti (2021) dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa *employability skills* adalah suatu ketrampilan yang bisa diaktualisasikan di berbagai bidang pekerjaan atau profesi. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) yang menyatakan bahwa *employability skills* dapat dikatkan sebagai suatu konsep yang berfokus pada karakteristik individu, yang didalamnya mencakup pengetahuan, kognisi, ketrampilan, dan sikap dalam beradaptasi dengan pekerjaan. Dalam lingkungan universitas atau dunia pendidikan, *employability skills* dapat dikembangkan dengan beragam cara mulai dari pembelajaran di dalam kelas dan bahkan juga bisa didapat diluar kelas seperti mengikuti program magang atau ikut berpartisipasi dalam beberapa komunitas dan organisasi-organisasi mahasiswa.

Wibrow (dalam Wicaksono, 2018) juga berpendapat bahwa *employability skills* memiliki peran penting dan krusial bagi individu dalam mencapai kesuksesan karir. Hal ini juga didukung dengan penelitian dari de Guzman & Choi (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi dari *employability skills* mampu meningkatkan produktifitas individu dalam bekerja serta membantu individu dalam beradaptasi di lingkungan kerja dan dapat meningkatkan peluang karirnya hingga mencapai kesuksesan, hal ini tentunya selaras dengan salah satu aspek *career adaptability* yang dipaparkan oleh savickas, yakni *career confidence* dan *career control* yang memiliki arti mengenai kemampuan individu dalam

mempertahankan serta merealisasikan rencana karir nya dan mampu menyelesaikan masalah ataupun rintangan yang mungkin akan dihadapi dalam proses perjalanan menggapai kesuksesan karir serta mampu untuk mengarahkan perilaku ke hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuannya guna untuk menunjang pengaktualisasian karir yang dimiliki.

Dari pemamaparan yang disampaikan diatas, penelitian ini menarik dikaji lebih lanjut guna memberikan sumbangsih keilmuan serta sebagai gambaran bagi mahasiswa mengenai faktor-faktor yang dapat digunakan dalam memaksimalkan perkembangan *career adaptability*. Terlebih lagi pada perkembangan zaman saat ini, yang kondisi serta situasinya cepat mengalami perubahan, hal ini tentunya akan membuat individu kerap menemui tantangan dan hambatan dalam proses perjalanan karir nya, oleh sebab itu peranan *self efficacy* sangat dibutuhkan disini untuk membantu individu *survive* dalam melewati tantangan yang ada tersebut. Selain itu individu juga harus mengimbangnya dengan ketrampilan dasar yang dapat diaktualisasikan untuk beradaptasi dilingkungan kerja yang dinamis, hal tersebut bertujuan agar individu tetap mampu mengikuti dinamika zaman dan terus berkontribusi dengan optimal. Oleh karena itu pada penelitian ini akan mencoba meneliti mengenai pengaruh dari *self efficacy* dan *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya perkembangan zaman yang semakin pesat akan membuat lingkungan kerja semakin dinamis, selain itu akan muncul banyak lapangan pekerjaan baru yang lebih variatif dan akan menuntut tiap individu untuk lebih aktif serta kreatif dalam menyambut hal tersebut
- 2) Belum maksimalnya persiapan karir dari mahasiswa tingkat akhir
- 3) Belum optimalnya proses adaptasi karir dari mahasiswa tingkat akhir yang akan mengalami masa transisi ke dunia kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana tingkat *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 2) Bagaimana tingkat *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 3) Bagaimana tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 4) Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 2) Untuk mengetahui tingkat *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 3) Untuk mengetahui tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- 4) Untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* dan *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan pada akhirnya dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi khususnya untuk penelitian tentang *career adaptability*.

- 2) Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi referensi atau sumber rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir.

1.5.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi seluruh mahasiswa dan khususnya mahasiswa tingkat akhir yang akan mengalami transisi dapat dijadikan suatu referensi untuk memaksimalkan *career adaptability*.
- 2) Bagi institusi terkait, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan rekomendasi serta masukan untuk membantu optimalisasi karir individu dalam menghadapi berbagai tantangan masa depan.