

Pengaruh *Optimism* terhadap *Career Adaptability* dan *Self Efficacy* yang Dimoderasi oleh Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat)

Angie Shanika Karien Pramudita Suranto¹, Rojuaniah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta

e-mail: angieshanika15@student.esaunggul.ac.id¹, rojuaniah@esaunggul.ac.id²

Abstrak

Career adaptability menjadi faktor penting bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia karir. Kemampuan ini menciptakan perencanaan karir dan tanggung jawab terhadap keputusan karir. Mahasiswa perlu menjalani berbagai pelatihan dan pengembangan diri untuk melewati masa transisi dari dunia pendidikan ke profesional. Kerjasama antara universitas, pemerintah, dan perusahaan sangat dibutuhkan. Penelitian kausal dan kuantitatif ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh *optimism* terhadap *self efficacy* dan *career adaptability*, dengan moderasi program kampus merdeka (magang bersertifikat). Sampel 125 mahasiswa di perguruan tinggi swasta DKI Jakarta yang mengikuti program tersebut. Hasil analisis data menggunakan metode *structural equation modelling partial least square (SEM PLS)* menunjukkan *optimism* tidak berpengaruh langsung pada *career adaptability*, tapi berpengaruh positif pada *self efficacy*. *Self efficacy* tidak mempengaruhi *career adaptability*, sementara program kampus merdeka memiliki pengaruh positif pada *career adaptability*. Studi ini menyarankan agar universitas, pemerintah, dan perusahaan lebih efektif dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi perubahan dan tantangan karir.

Kata Kunci : *Career Adaptability, Optimism, Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat), Self Efficacy*

Abstract

Career adaptability is a crucial factor for students entering the professional world. This ability creates career planning and a sense of responsibility towards career decisions. Students need to undergo various training and self-development to navigate the transition from the educational to the professional realm. Collaboration among universities, government, and companies is highly needed. This causal and quantitative research aims to explore the influence of optimism on self-efficacy and career adaptability, with the moderation of the Campus Merdeka program (certified internship). The sample consists of 125 students from private universities in DKI Jakarta who participated in the program. The results of data analysis using the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) method indicate that optimism does not directly affect career adaptability but has a positive impact on

self-efficacy. Self-efficacy does not influence career adaptability, while the Campus Merdeka program has a positive influence on career adaptability. This study suggests that universities, government, and companies be more effective in preparing students for career changes and challenges.

Keywords: *Career Adaptability, Independent Campus Program (Certified Internship), Optimism, Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Peran teknologi di era revolusi industri 4.0 telah mengambil alih hampir sebagian besar aktivitas perekonomian termasuk dalam dunia kerja (Rahayu, 2022). Dampak yang terjadi dengan hadirnya revolusi industri 4.0 meliputi munculnya pekerjaan baru, perubahan pekerjaan yang sudah ada, tuntutan *skill* yang berbeda, kerja yang lebih fleksibel, dan kemudahan menambah *skill* baru (Hidayati, 2021). Perusahaan harus terus mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi informasi agar dapat bersaing (Indrayani, 2017). Begitu pula dengan para sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Menurut Wardani (2012) perusahaan besar tidak hanya membutuhkan sumber daya yang berpendidikan tinggi, namun juga memiliki *hard skill* dan *soft skill*, tahan akan tekanan, mampu beradaptasi dengan lingkungan dan menghadapi tantangan. Menjadi mahasiswa millennial wajib dapat memanfaatkan sebuah teknologi menjadi arena ilmu pengetahuan dan dipersiapkan menjadi manusia yang berkemampuan tinggi untuk dunia kerja (Admin, 2021). Mahasiswa terutama *fresh graduate* harus memiliki keahlian khusus yang akan mendukung karir mereka di masa depan (Albar, 2023). Penting bagi seorang mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja untuk mempersiapkan karirnya. Jika dikaitkan dengan konstruk psikologi, ini sesuai dengan *career adaptability*, dimana *career adaptability* mampu menciptakan perencanaan karir dan tanggung jawab terkait keputusan karir yang dipilih (Artahayest, 2021).

Diperlukan kerjasama yang efektif antara pengusaha atau pemberi kerja dan perguruan tinggi seperti menawarkan program magang, *mentoring*, dan program akademik berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja lulusan (Matsouka & Mihail, 2016). Program magang mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills* dan *hard skills* (Lutfia & Rahadi, 2020). Penting bagi mahasiswa untuk dapat beradaptasi ketika memulai karirnya agar mereka dapat menyesuaikan dan berperan dalam pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diduga sehingga mereka dapat berkontribusi sesuai dengan harapan organisasi tempat mereka bekerja (Agustini, 2022).

Sebagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah, pada tahun 2020 dibentuklah program Kampus Merdeka yang menawarkan berbagai program untuk menunjang kegiatan akademis mahasiswa di perkuliahan (Ariesta, 2022). Kampus Merdeka diadakan dengan tujuan untuk mewujudkan dinamika pembelajaran yang mandiri dan luwes dalam perguruan tinggi dengan harapan menciptakan budaya belajar yang kreatif dan inovatif yang menyesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan dari mahasiswa (An Nisaa' Budi Sulistyaningrum et al., 2022). Salah satu programnya adalah magang bersertikat, yakni

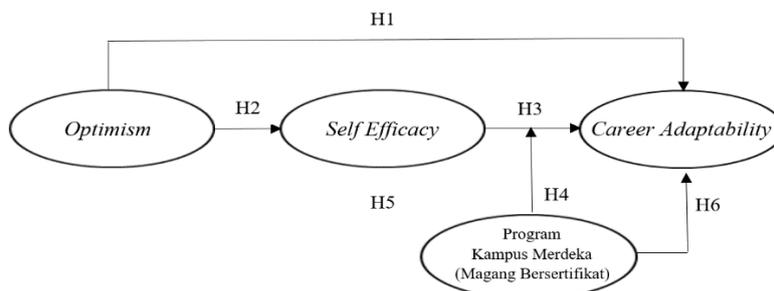
sebuah program magang yang dipercepat dan diakselerasikan dengan pengalaman belajar yang dirancang dengan baik (Herlina, 2021). Diharapkan, dengan terselenggaranya program ini, mahasiswa akan mendapatkan *hard-skill* dan *soft-skill* agar semakin siap memasuki dunia kerja dan karir (Rara, 2022). Ebner et al., (2021) menemukan bahwa kualitas magang yang positif dapat mengurangi *career-entry worries*. Menurut penulis hal ini mengindikasikan bahwa magang meningkatkan *optimism* sebab mengurangi kekhawatiran memasuki dunia karir dan tingkat adaptasi mahasiswa turut berpengaruh.

Menurut Hirschi (2009) *career adaptability* dipengaruhi oleh faktor *optimism*. Orang yang optimis cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi dan lebih berinisiatif untuk lebih fokus dan menjelajahi karir di masa depan (Buyukgoze-Kavas, 2016). *Optimism* sendiri merupakan harapan positif seseorang dalam pencapaian di masa depan serta memprediksi hal-hal positif yang mungkin terjadi di masa depan (Karademas, 2006). Mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki sikap dan kompetensi yang positif untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang mereka hadapi selama mencapai tujuan karir mereka (Agustine & Riasnugrahani, 2023). Sebagaimana Duffy et al. (2015) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi akan lebih tekun dalam mencari pekerjaan dan yakin dalam membuat pilihan terkait karir. Mahasiswa juga cenderung lebih kompeten dan optimis dalam mengembangkan karir yang mereka inginkan. *Career adaptability* tidak hanya berdampak pada performa mahasiswa saat masih menjalani perkuliahan, tetapi juga berdampak pada performa mahasiswa saat lulus dari studi dan bekerja di organisasi (Sulistiani et al., 2021).

Maka dari itu, penulis melihat pentingnya bagi karyawan magang dalam hal ini yang masih berstatus mahasiswa untuk memiliki kemauan dalam diri untuk mampu beradaptasi di dunia kerja. Menurut El Hasbi et al. (2022) *optimism* merupakan motivator yang kuat, sehingga dapat mengantarkan siswa menjadi tabah dan tahan banting saat menghadapi rintangan. *Optimism* merupakan energi yang dapat membantu siswa memiliki *self efficacy* yang tinggi untuk mencapai tujuan atau impiannya. Terdapat pula keterkaitan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Artahayest (2021) menjelaskan bahwa sebagian mahasiswa menunjukkan bahwa *self efficacy* selama ini digunakan sebagai andalan dalam mencapai *career adaptability* yang semakin jelas dalam mengarah pada tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan hal tersebut, Nabilah & Indianti (2019) mengungkapkan bahwa yang mengatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi dari seseorang akan menghasilkan *career adaptability* yang tinggi. Anggraini et al., (2022); El Hasbi et al., (2022); dan (Artahayest, 2021) telah melakukan eksplorasi terkait variabel *optimism*, *self efficacy*, dan *career adaptability*. Namun demikian, pada penelitian ini ditambahkan variabel program kampus merdeka (magang bersertifikat) sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini juga akan berfokus pada mahasiswa perguruan tinggi di wilayah DKI Jakarta yang telah mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat) sebagai objek penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk melihat pengaruh *optimism*, *self efficacy*, dan *career adaptability* yang dimoderasi oleh program kampus merdeka (magang bersertifikat) pada mahasiswa yang telah mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat). Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai

bahan referensi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di dunia kerja mendatang khususnya di wilayah DKI Jakarta.

METODE



Gambar 1. Model Penelitian

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, di mana hubungan kausalitas didefinisikan sebagai hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2018). Data dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan aplikasi Google Form. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert (1–4), di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 4 sangat setuju.

Variabel optimism diukur berdasarkan model Seligman (2006), mencakup permanence (pandangan terhadap keberlangsungan peristiwa), pervasiveness (ruang lingkup peristiwa), dan personalization (penjelasan penyebab peristiwa). Variabel self-efficacy diukur berdasarkan model Ardiyanti (2017), mencakup tingkat kesulitan, rentang keluasaan bidang, dan tingkat kekuatan. Variabel career adaptability diukur berdasarkan model Savickas & Porfeli (2012), mencakup concern, control, curiosity, dan confidence.

Variabel Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) diukur berdasarkan model Rony (2022), mencakup pengalaman pekerjaan, pengembangan keterampilan, peningkatan relasi profesional, peningkatan resume, peningkatan kualitas diri, pembukaan wawasan, peningkatan kepercayaan diri, dan eksplorasi berbagai pekerjaan. Totalnya, terdapat 25 pernyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pada perguruan tinggi swasta di wilayah DKI Jakarta yang telah mengikuti program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka dengan pengukuran menggunakan metode *purposive sampling*. Terdapat beberapa universitas swasta di DKI Jakarta yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Responden yang mengisi kuesioner memiliki rentang usia 17 hingga 25 tahun. Sedangkan sampel yang digunakan sesuai dengan syarat alat analisis yang digunakan, yaitu *Structure Equation Model (SEM)*, maka penentuan jumlah sampel harus 5 kali dari jumlah pertanyaan kuesioner (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini menggunakan 25 pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, sehingga jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 125 orang. Aspek

yang diteliti adalah *optimism*, *self efficacy*, *career adaptability*, dan program kampus merdeka (magang bersertifikat).

Metode Analisis Data

Metode analisis data diuji dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dengan nilai yang diperoleh harus 0,8-1 dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dalam uji validitas nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya jika nilai lebih besar berarti analisis faktor dapat digunakan dan diproses lebih lanjut (Doll et al., 1994). Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha. Semakin nilai Cronbach's Alpha-nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair et al., 2014).

Menurut Ghozali (2018) uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua pengujian yaitu uji statistik F dan uji statistik t. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Sementara itu, uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji t > 1,96 maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pre-Test

Sebelum dilakukan proses pengumpulan data dalam jumlah besar, peneliti melakukan *pre-test* untuk menguji kelayakan instrumen yang digunakan. *Pre-test* dilakukan pada sejumlah 30 responden yang mempunyai karakteristik sama dengan responden utama. Tujuannya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item pada instrumen dan pemahaman responden terhadap item pertanyaan yang diajukan. Hal ini guna membantu mengidentifikasi adanya kekurangan atau kesulitan pemahaman item pertanyaan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Confirmatory factor Analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-meyer-olkin measure of sampling* (KMO) dan *measure of sampling adquecy* (MSA). Dimana nilai yang dihasilkan dalam pengujian ini harus lebih dari 0.5 yang artinya analisis faktor sudah sesuai dan tepat untuk digunakan (Malhotra, 2010).

Dalam variabel *optimism* memiliki 3 item pertanyaan dan ketiga item tersebut dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.734 lebih besar dari 0.50. Variabel *self efficacy* memiliki 6 item pertanyaan dan semua nya dinyatakan valid karena menghasilkan nilai 0.796 lebih besar dari 0.50. Variabel *career adaptability* memiliki 8 item pertanyaan dan dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.764 lebih besar dari 0.50. Pada variabel program kampus merdeka (magang bersertifikat) memiliki 6 item pertanyaan dan dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.729 lebih besar dari 0.50. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cronbach alpha dengan nilai item variabel *optimism*, *self efficacy*, *career adaptability*, dan program kampus merdeka (magang bersertifikat) menghasilkan nilai lebih besar dari >0.60 yang berarti *reliable* dan dapat dilakukan tahap selanjutnya.

Analisis Model Pengukuran

Analisis Model Pengukuran Dalam analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) perlu dilakukan adanya pengujian indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Validitas variabel dapat dikonfirmasi jika indikator-indikator mampu menggambarkan secara akurat apa yang diukur dalam kuesioner penelitian. Pada instrumen variabel *optimism*, *self efficacy*, *career adaptability* dan program kampus merdeka (magang bersertifikat) dapat dinyatakan diterima dan valid karena memiliki nilai outer loading >0.50 nilai tersebut dilihat dari nilai outer loading yang dihasilkan setelah dijalankan PLS Algorithm menggunakan Smart PLS v.4.

Convergent Validity adalah salah satu bentuk evaluasi yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu variabel. Pengukuran validitas instrumen dalam penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan valid karena seluruh instrumen memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.50 (Lampiran 6). Hasil *construct reliability* dan *Average Variance Extracted* dalam penelitian ini seluruh instrumen dinyatakan valid karena seluruh indikator mengandung nilai *cronbach alpha* >0.60 dan AVE diatas >0.50 (Hair et al., 2019).

Discriminant Validity adalah salah satu bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel yang berbeda terbukti secara pengujian statistik. Discriminant validity diukur dengan melihat kriteria dari *fornell* dan *larcker* bahwa akar AVE Variabel lebih besar dari korelasi antar variabel (Lampiran 6). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk membagi varians lebih tinggi ke item yang mengukurnya dibanding terhadap item pada variabel lainnya. Variabel *career adaptability* mempunyai akar AVE (0.733) lebih besar dari *self efficacy* (0.738), program kampus merdeka (magang bersertifikat) (0.717), dan *optimism* (0,898). Maka dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa indikator yang terdapat dalam blok penyusun konstruk mempunyai discriminant validity yang baik.

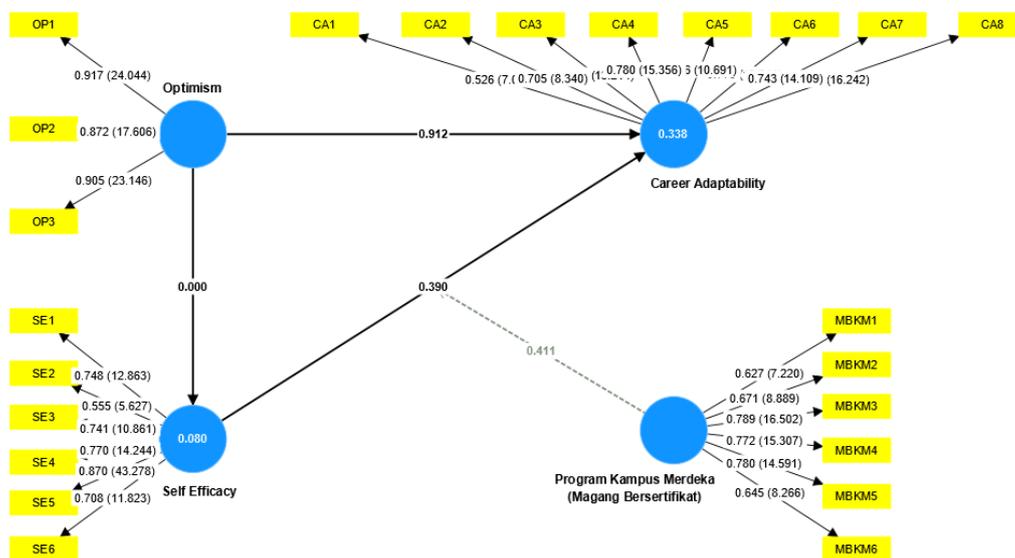
Evaluasi Model Struktural

Rsquare digunakan untuk melihat koneksi antar konstruk variabel yang dilihat dari signifikansi nilai yang dihasilkan. Semakin besar nilai R-square maka semakin besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya. maka dapat dikatakan bahwa persamaan strukturalnya juga semakin baik. Menurut Chin & Newsted (1998), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

Nilai R-square pada variabel *career adaptability* diketahui sebesar 0.338 atau 33,8% artinya *self efficacy* mampu menjelaskan variabel *career adaptability* dan sisanya sebesar 66.2% dijelaskan oleh variabel lain. Besaran pengaruh yang dimiliki *self efficacy* termasuk dalam kategori moderat.

Nilai R square pada *self efficacy* sebesar 0.080 artinya *self efficacy* mampu dijelaskan melalui variabel *optimism* sebesar 8% dan sisanya 91% dijelaskan oleh variabel lain. Besaran pengaruh yang dimiliki tidak signifikan.

Analisis Model Fit Dilakukan dengan mengukur *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*. Pada instrumen diketahui memiliki nilai SRMR sebesar 0.084 Jika nilai SRMR kurang dari 0.08 maka dapat dinyatakan bahwa model secara keseluruhan dinyatakan fit dan memenuhi syarat.



Gambar 2. Path Coefficients

Hasil Uji Path Coefficients

Tabel 1 Hasil Uji *Path Coefficients*

Hipotesis	Pernyataan	T Value	P Value	Keterangan
H1	<i>Optimism</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i>	0.110	0.912	Hipotesis ditolak
H2	<i>Optimism</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>self efficacy</i>	3.518	0.000	Hipotesis diterima
H3	<i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>career adaptability</i>	0.860	0.390	Hipotesis ditolak
H4	Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) memoderasi hubungan antara <i>self efficacy</i> dan <i>career adaptability</i>	0.823	0.411	Hipotesis ditolak

H5	<i>Self efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>optimism</i> dan <i>career adaptability</i>	0.758	0.448	Hipotesis ditolak
H6	Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) memiliki pengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i>	4.888	0.000	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel 1 diatas hasil hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *optimism* tidak berpengaruh terhadap *career adaptability* dengan nilai *Tstatistic* sebesar (0.110) lebih kecil dari 1.96 dan P-Value 0.912 nilai tersebut tidak memenuhi syarat P-Value < 0.05, artinya *optimism* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability*. Hasil hipotesis kedua (H2) menyatakan *optimism* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *self efficacy* dengan nilai original sample (0.283) (tertera pada lampiran 6) serta *Tstatistic* sebesar (3.518) lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value < 0.05, artinya semakin tinggi *optimism* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin tinggi pula *self efficacy* mahasiswa. Hasil hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap *career adaptability* dengan nilai *Tstatistic* sebesar (0.860) lebih kecil dari 1.96 dan P-Value 0.390 nilai tersebut tidak memenuhi syarat P-Value < 0.05, artinya *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability*. Hasil hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) tidak memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability* dengan nilai *Tstatistic* sebesar (0.823) lebih kecil dari 1.96 dan P-Value 0.411 nilai tersebut tidak memenuhi syarat P-Value < 0.05 artinya program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Selanjutnya, pada hipotesis kelima (H5) ditemukan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi hubungan antara *optimism* dan *self efficacy* dengan nilai *Tstatistic* sebesar (0.758) lebih kecil dari 1.96 dan P-Value 0.448 nilai tersebut tidak memenuhi syarat P-Value < 0.05. Pada hipotesis keenam (H6) menyatakan program kampus merdeka (magang bersertifikat) memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. Dengan nilai *Tstatistic* 4.888 dan Pvalue 0.000 maka nilai tersebut memenuhi syarat sehingga hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *optimism* tidak memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Hal ini mengartikan bahwa keberhasilan yang bersumber dari internal diri tidak terkait dengan rasa tanggung jawab atas keputusan karir serta kemampuan dalam mengatasi permasalahan karir oleh mahasiswa yang mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Anggraini et al (2022); Sulistiani et al (2021); dan Delle & Searle (2022) yang menyatakan bahwa *optimism* memiliki pengaruh yang positif terhadap *career adaptability*. Bahkan, disebutkan *optimism* menjadi salah satu faktor yang berhubungan

sangat kuat dengan *career adaptability* dan secara empiris *optimism* turut menentukan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Optimism memiliki pengaruh yang negatif terhadap *self efficacy*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *optimism* maka tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa yang mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat) akan menurun. Ini juga mengartikan bahwa keberhasilan yang bersumber dari internal diri dan bersifat permanen mempengaruhi kemampuan mengatasi kesulitan saat proses pengambilan keputusan karir serta menjadikan mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang telah menguti program kampus merdeka (magang bersertifikat) teguh pendirian terhadap keputusan yang diambil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningsih (2016); Adityawarman (2019); dan El Hasbi et al (2022) yang menyebutkan bahwa *optimism* memiliki pengaruh yang positif terhadap *self efficacy*. Dijelaskan bahwa *permanence*, salah satu dimensi dari *optimism* berkontribusi besar terhadap tingkat motivasi dan harapan yang lebih besar dari keberhasilan untuk masa depan pada remaja.

Self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Hal ini mengartikan bahwa kemampuan menghadapi kesulitan selama proses keputusan karir serta teguh pendirian tidak ditentukan oleh rasa tanggung jawab atas keputusan karir serta kemampuan dalam mengatasi permasalahan karir oleh mahasiswa yang mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Matijaš & Seršić (2021); Hartono & Gunawan (2017); Nabilah & Indianti (2019); dan Artahayest (2021) yang menyatakan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *career adaptability*.

Program Kampus Merdeka (Magang Bersertifikat) tidak memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Hal ini mengartikan bahwa program kampus merdeka (magang bersertifikat) tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Dapat dijelaskan, bahwa banyaknya peluang mendapatkan keahlian serta relasi baru di dunia kerja tidak mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Meskipun tidak ditemukan hubungan antara *optimism* dan *self efficacy* terhadap *career adaptability*, ditemukan bahwa program kampus merdeka (magang bersertifikat) memiliki pengaruh yang positif terhadap *career adaptability*. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *career adaptability* seseorang, yakni kepribadian seseorang, kecerdasan emosi (*emotional intelligence*), dan *work value* (Agustini, 2022). Serta dijelaskan oleh Dluha et al (2020) bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* dan dukungan sosial terhadap *career adaptability*.

Self efficacy tidak memediasi hubungan antara *optimism* dan *career adaptability*. Dapat dijelaskan bahwa memiliki kepercayaan terhadap perencanaan karir yang telah dibangun tidak memiliki dampak terhadap keberhasilan yang berasal dari individu dan juga tidak berpengaruh terhadap keyakinan bahwa masa depan tidak ditentukan oleh masa kini sebab adanya factor lain yang akan mempengaruhi masa depan. Hubungan antara *self efficacy*, *optimism*, dan *career adaptability* telah dijelaskan oleh beberapa peneliti terdahulu yakni Anggraini et al., (2022); Sulistiani et al., (2021); Hartono & Gunawan (2017); dan Artahayest, (2021).

Program kampus merdeka (magang bersertifikat) memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat keikutsertaan mahasiswa dalam program kampus merdeka (magang bersertifikat) maka semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* pada mahasiswa perguruan tinggi swasta di DKI Jakarta. Ini juga menjelaskan bahwa kemampuan memperluas relasi selama mengikuti magang memiliki hubungan dengan rasa percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan karir. Penelitian terkait *career adaptability* pada mahasiswa yang mengikuti magang telah diteliti sebelumnya oleh Rahma et al., (2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa magang di *Startup X*. Sehingga, semakin tinggi *career adaptability* yang dimiliki oleh mahasiswa magang maka akan semakin tinggi pula *self perceived employability* yang dimiliki.

SIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa hubungan signifikan terjadi pada hipotesis kedua dan keenam. Hipotesis kedua menyatakan dampak negatif *optimism* pada *self efficacy*, mempengaruhi kemampuan mengatasi kesulitan dalam pengambilan keputusan karir. Hipotesis keenam menyebutkan program kampus merdeka berpengaruh positif pada *career adaptability*, terkait dengan memperluas relasi selama magang. Meski *optimism* tidak berdampak pada *self efficacy*, dan *self efficacy* tidak memengaruhi *career adaptability*, program tersebut tetap berpengaruh positif. *Self efficacy* tidak berperan sebagai mediator antara *optimism* dan *career adaptability*, dan program kampus merdeka tidak memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *career adaptability*. Faktor yang memengaruhi *career adaptability* mencakup kepribadian, kecerdasan emosional, dan *work value*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, D. (2019). Optimisme dan Dukungan Sosial terhadap Self-Efficacy Anak Jalanan. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 136–144. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13473>
- Admin. (2021). *Meningkatkan Keterampilan Bisa Meningkatkan Prospek Karir Anda, Bagaimana Bisa? Part 1*. FEB UMSU. <https://feb.umsu.ac.id/meningkatkan-keterampilan-bisa-meningkatkanprospek-karir-anda-bagaimana-bisa-part-1/>
- Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Peran Career Optimism terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa*. 5(2), 824–832.
- Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability : Personality , Emotional Intelligence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1100%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1100/665>

- Albar, M. F. (2023). *Melimpahnya Fresh Graduate yang Menganggur*. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://www.umm.ac.id/id/arsip-koran/jurnalpost/melimpahnya-fresh-graduate-yang-menganggur.html>
- An Nisaa' Budi Sulistyaningrum, Nurulita Artanti Nirwana, Dhiya Ratri Januar, & Nela Najwa Hilalia. (2022). Performa Kebijakan Kampus Merdeka pada Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(6), 2771–2786. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i6.489>
- Anggraini, D., Dwi Iswari, R., Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Jl Palembang-Prabumulih, P., Kabupaten Ogan Ilir, I., & Selatan, S. (2022). *Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal (College Students' Optimism and Career Adaptability in The New Normal Era)*.
- Ardiyanti, D. (2017). Aplikasi Model Rasch pada Pengembangan Skala Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 248. <https://doi.org/10.22146/jpsi.17801>
- Ariesta, F. W. (2022). *APA ITU MERDEKA BELAJAR – KAMPUS MERDEKA?* <https://pgsd.binus.ac.id/2022/04/27/pa-itu-merdeka-belajar-kampus-merdeka/>
- Artahayest, N. Y. (2021). Self-Efficacy With Career Adabtability For Final Students The SWCU Psychology Faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 176–185. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34018>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of Control*. W. H. Froeman and Company.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, April, 295-336. <http://books.google.com.sg/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+1998+PLS&ots=47qB7ro0np&sig=rihQBibvT6SLsj1H9tXe9dX6Zk#v=onepage&q&f=false>
- Corrigan, P. W., & Shapiro, J. R. (2010). Measuring the impact of programs that challenge the public stigma of mental illness. *Clinical Psychology Review*, 30(8), 907–922. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.06.004>
- Damayanti, C. E. (2021). *Meningkatkan Self-Efficacy dengan Internship pada Mahasiswa di Masa Pandemi Covid-19. Vol. 7 No.*
- Daraei, M., & Ghaderi, A. R. (2012). Impact of education on optimism/pessimism. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 339–343.
- Delle, E., & Searle, B. (2022). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 269–281. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Dirjen Pendidikan Tinggi. (2020). Buku Panduan MBKM. *Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*, 1–42.
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir Siswa di SMK “X” Gresik. *Jurnal*

- Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 18(01), 57.
<https://jpsikologi.esaunggul.ac.id/index.php/JPSI/article/view/77>
- Doll, J. W., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument (1994) [10.2307_249524] - libgen.li.pdf. *MIS Quarterly*, 18(4), 453–461.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Ebner, K., Soucek, R., & Selenko, E. (2021). Perceived quality of internships and employability perceptions: the mediating role of career-entry worries. *Education + Training*, 63(4), 579–596. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0037>
- El Hasbi, A. Z., Hairina, Y., & Mulyani, M. (2022). The Role of Optimism on Self-Efficacy in Memorizing the Qur'an of Elementary School Students. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 7(2), 283–298. <https://doi.org/10.33367/psi.v7i2.2736>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologis* (p. 202).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hardianto, G., Erlamsyah, E., & Nurfahanah, N. (2016). Hubungan antara Self-Efficacy Akademik dengan Hasil Belajar Siswa. *Konselor*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.24036/02014312978-0-00>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). *Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability* (Vol. 8, Issue 2).
- Herlina, N. (2021). *Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka, Beri Pengalaman di Dunia Profesi*. Program Magang Dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) Kampus Merdeka, Beri Pengalaman Di Dunia Profesi. <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/programmagang-dan-studi-independen-bersertifikat-msib-kampus-merdeka-beripengalaman-di-dunia-profesi/>
- Hidayati, K. F. (2021). *Pahami Revolusi Industri 4.0 dan Hubungannya dengan Dunia Tenaga Kerja*. <https://glints.com/id/lowongan/revolusi-industri-4-0/>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Indrayani, H. (2017). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS, EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN Oleh : Henni Indrayani Abstraksi. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1),48–56.

- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281–1290. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.019>
- Kreitner, K. (2010). *Organizational Behavior*. Mc-Graw Hill.
- Kuncoro, J., Handayani, A., Suprihatin, T., Kuncoro, J., Handayani, A., & Suprihatin, T. (2022). Peningkatan Soft Skill Melalui Kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). *Proyeksi*, 17(1), 112–126.
- Li, C. (2020). Self-efficacy theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 313–325. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-24>
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Malhotra, N. K. (2010). Measurement and Scaling: Fundamentals and Comparative. *Marketing Research: An Applied Orientation*, 936.
- Marjan Fuadi, T. (2022). Konsep Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (Mbkkm) : Aplikasinya Dalam Pendidikan Biologi. *Prosiding Seminar Nasional Biotik*, 9(2), 38. <https://doi.org/10.22373/pbio.v9i2.11594>
- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683–698. <https://doi.org/10.1177/10690727211002281>
- Matsouka, K., & Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education*, 30(5), 321–326. <https://doi.org/10.1177/0950422216663719>
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>
- Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar: analisis mediasi adaptabilitas karir pada prestasi belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>
- Rahayu, S. (2022). *Ketidaksiapan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. ACTA NEWS. <https://actanews.co.id/ketidaksiapan-dalam-menghadapirevolusi-industri-40>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Rara, A. (2022). *Manfaat Magang Bersertifikat Bagi Mahasiswa*. Siker.Id. <https://www.siker.id/detail/tips/1310/artikel/manfaat-magang-bersertifikatbagi-mahasiswa>
- Rawat, R., & Mahapatra, M. (2020). Role of Optimism in Self Esteem and Self Efficacy of Older Adults. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(June), 2020. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I8/PR280788>

- Rony, A. ; R. (2022). *Mahasiswa, Inilah Manfaat Magang!* <https://itjen.kemdikbud.go.id/web/mahasiswa-inilah-manfaatmagang/#:-: text=Karena itu pengalaman magang akan,kerja dan menambahkualitas diri.&text=Saat melaksanakan magang%2C kamu akan,dari setiapugas yang diberikan.>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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>
- Seligman. (2006). How to Change Your Mind and Your Life. In *Canadian Journal of Philosophy* (Vol. 19, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/00455091.1989.10716464>
- Seligman. (2008). *Menginstal optimisme (terjemahan: Budy Yogapranata)*. PT Karya Kita. Sugiyono.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Sulistiani, W., Rahmania, A. M., Universitas, F. P., & Tuah, H. (2021). *Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19*. 7(1). <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Suryaningsih, A., & Psikologi, F. (2016). *HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DAN SELF EFFICACY DENGAN FLOW AKADEMIK SISWA SMA*.
- Tim Microcredential Kemendikbud. (2021). Panduan Singkat Magang dan Studi Independen Bersertifikat Untuk Mahasiswa. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 1–29. <https://drive.google.com/file/d/1WY-MBoQqUnZNSHNwnlao5aBA42PF0RYF/view>
- Wardani, D. S. K. (2012). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Efikasi Diri Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(02), 1–7. http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110710233_3v.pdf