

Adaptabilitas Karir Sebagai Moderator Pengaruh Efikasi Diri Akademik Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

¹Rahman1, ²Nabila Kesya Azzahra Siregar2, ³Ayu Primsa Br Tarigan3, ⁴Mhd Rasyid Alfari4, ⁵Dhiya Atikah5, ⁶Al Wahfi Suhada Sipahutar6

¹Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

²Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

³Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

⁴Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

⁵Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

⁶Pendidikan Akuntansi, Universitas Negeri Medan, Medan

E-mail: ¹rahman.ds2036@gmail.com, ²nabilakesyaa02@gmail.com,
³ayuprimsa0@gmail.com, ⁴rasyidalfarisi1401@gmail.com, ⁵dhiyaatika29@gmail.com,
⁶alwahfi@unimed.ac.id

ABSTRAK

Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis sering mengalami kekhawatiran dalam menghadapi karier meskipun memiliki prestasi akademik yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa keyakinan akademik saja belum cukup untuk menjelaskan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran adaptabilitas karier dalam memoderasi pengaruh efikasi diri akademik terhadap persepsi keterkerjaan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Kuesioner digital disebarkan kepada 190 mahasiswa semester delapan dari lima program studi, dengan 162 respons yang memenuhi kriteria setelah proses pembersihan data, sehingga diperoleh tingkat respons sebesar 85,3%. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert yang mencakup efikasi diri akademik (8 butir), adaptabilitas karier (12 butir), dan persepsi keterkerjaan (10 butir). Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sedangkan nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,798 hingga 0,845. Data memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) melalui dua tahap regresi hierarkis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keterkerjaan ($B = 0,398$; $p < 0,001$), dengan kontribusi penjelasan varians sebesar 31,8%. Setelah adaptabilitas karier dan variabel interaksi dimasukkan, nilai koefisien determinasi meningkat menjadi 40,2%. Interaksi antara efikasi diri akademik dan adaptabilitas karier juga berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,193$; $p = 0,005$). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri akademik dan persepsi keterkerjaan semakin kuat pada mahasiswa dengan adaptabilitas karier yang lebih baik. Oleh karena itu, pusat karier fakultas perlu mengintegrasikan pelatihan adaptabilitas karier dengan pendampingan akademik bagi mahasiswa tingkat akhir.

Kata kunci : *efikasi diri akademik; adaptabilitas karier; persepsi keterkerjaan; mahasiswa tingkat akhir; analisis regresi moderasi*

1. PENDAHULUAN

Otomatisasi mengubah komposisi tugas di banyak pekerjaan bidang

ekonomi, akuntansi, dan manajemen. Acemoglu dan Restrepo (2022) mendokumentasikan bahwa 50 sampai 70 persen perubahan struktur upah di

Amerika Serikat selama empat dekade terakhir berkaitan dengan turunnya upah relatif kelompok pekerja yang terspesialisasi pada tugas rutin di industri yang cepat mengadopsi teknologi otomasi. Pekerjaan entri data, pembukuan, dan administrasi keuangan adalah contoh pekerjaan yang banyak memuat tugas rutin, dan ketiganya merupakan jalur kerja yang lazim ditempuh lulusan fakultas ekonomi. World Economic Forum (2025) juga mencatat bahwa pemberi kerja kini menempatkan kemampuan beradaptasi dan kemauan belajar ulang di antara keterampilan yang paling mereka cari. Perubahan permintaan keterampilan semacam ini sampai ke ruang kuliah dalam bentuk pertanyaan mahasiswa mengenai apakah kompetensi yang mereka pelajari masih akan terpakai ketika mereka lulus.

Pertanyaan itu berujung pada kecemasan karir. Atikah dkk. (2023) meninjau tujuh belas artikel dan menyimpulkan bahwa kecemasan karir mahasiswa muncul dalam bentuk perasaan, reaksi fisiologis, dan komponen kognitif yang berkaitan dengan situasi karir mereka. Mahmud dkk. (2021) sebelumnya menunjukkan bahwa tekanan eksternal yang tidak terkendali dapat memicu kecemasan karir pada calon angkatan kerja. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan (FEB UNIMED), keresahan serupa terdengar dari mahasiswa semester akhir yang mempertanyakan daya saing mereka menjelang kelulusan, termasuk dari mahasiswa dengan catatan akademik yang baik.

Keyakinan mahasiswa bahwa dirinya mampu memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang layak disebut kesiapan kerja atau *perceived employability* (Vanhercke dkk., 2014). Konsep ini bersifat persepsional, sehingga dua mahasiswa dengan transkrip yang setara dapat memiliki kesiapan kerja yang berbeda. Sejumlah penelitian

menempatkan efikasi diri sebagai salah satu sumber kesiapan kerja tersebut. Wang dkk. (2022) menemukan hubungan positif antara efikasi diri umum dan *employability* mahasiswa Tiongkok dari keluarga prasejahtera. Capone dkk. (2021) memperoleh pola yang searah pada mahasiswa Italia, dengan efikasi diri dan komitmen akademik berkaitan dengan persepsi mereka atas peluang kerja. Pitan dan Muller (2021) menambahkan bahwa dukungan pengembangan *employability* yang diberikan universitas ikut membentuk persepsi tersebut.

Asumsi bahwa keyakinan akademik yang tinggi otomatis menghasilkan kesiapan kerja yang tinggi tidak selalu terbukti. Garcia-Aracil dkk. (2021) melaporkan bahwa persepsi lulusan mengenai kesiapan mereka memasuki dunia kerja tidak sepenuhnya sejalan dengan capaian akademik yang mereka peroleh. Jackson dan Tomlinson (2020) menemukan bahwa pada kondisi pasar kerja yang tidak menentu, perencanaan karir dan sikap proaktif mahasiswa justru berperan besar terhadap persepsi *employability* mereka. Dua temuan itu mengarah pada dugaan bahwa ada faktor lain yang menentukan apakah keyakinan akademik mahasiswa berubah menjadi kesiapan kerja atau berhenti sebagai keyakinan di ruang kelas saja.

Faktor tersebut diduga adalah adaptabilitas karir, yaitu kesiapan psikososial individu menghadapi tugas, transisi, dan peristiwa tidak terduga dalam perannya di dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Literatur yang ada umumnya memperlakukan adaptabilitas karir sebagai prediktor atau mediator. Atitsogbe dkk. (2019) memposisikannya sebagai prediktor *employability* dan niat berwirausaha mahasiswa serta pencari kerja di Togo. Ma dkk. (2024) menempatkannya sebagai mediator antara aktivitas waktu luang dan *self-perceived employability* mahasiswa Tiongkok, sedangkan Ma dkk. (2023) memakainya sebagai mediator antara dukungan

organisasi dan eksplorasi karir. Salim dkk. (2023) menguji jalur serupa dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir sebagai mediator dukungan teman sebaya. Pendekatan moderasi lebih jarang digunakan. Kvaskova dkk. (2023) menguji dukungan orang tua dan teman sebaya sebagai moderator hubungan harga diri dengan adaptabilitas karir, sementara Federici dkk. (2021) menguji praktik sumber daya manusia sebagai moderator hubungan adaptabilitas karir dengan job crafting. Sepanjang penelusuran penulis, belum ada kajian yang menempatkan adaptabilitas karir sendiri sebagai moderator hubungan efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji peran moderasi adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir FEB UNIMED tahun 2026. Dua hipotesis diajukan. H1 menyatakan bahwa efikasi diri akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. H2 menyatakan bahwa adaptabilitas karir memperkuat pengaruh efikasi diri akademik terhadap kesiapan kerja tersebut.

2. LANDASAN TEORI

1. Efikasi Diri Akademik (Academic Self-Efficacy)

Efikasi diri akademik merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akademik, menghadapi kesulitan pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan. Keyakinan tersebut memengaruhi cara mahasiswa menghadapi tantangan, mempertahankan usaha, serta menilai kemampuannya dalam memenuhi tuntutan perkuliahan. Jessica dan Kembaren (2024) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri akademik dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta, yang menunjukkan

bahwa keyakinan terhadap kemampuan akademik berkaitan dengan perkembangan karir mahasiswa.

Efikasi diri akademik dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen (X) yang menggambarkan keyakinan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan terhadap kemampuannya menyelesaikan tuntutan akademik. Keyakinan tersebut diperkirakan berkaitan dengan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja, terutama dalam mempelajari keterampilan baru dan mengatasi tantangan profesional. Wang et al. (2022) mengkaji hubungan efikasi diri umum dengan employability mahasiswa, sehingga memberikan landasan empiris untuk menelaah keterkaitan keyakinan diri dan persepsi kesiapan kerja.

2. Kesiapan Kerja (Perceived Employability)

Kesiapan kerja dalam penelitian ini merujuk pada perceived employability, yaitu persepsi individu mengenai kemampuan dan peluang dirinya untuk memperoleh pekerjaan serta memenuhi tuntutan pasar kerja. Konsep ini mencakup penilaian individu terhadap kompetensi dan peluang yang dimiliki untuk memasuki dunia profesional. Capone et al. (2021) mengkaji persepsi employability mahasiswa bersama kompetensi dan komitmen akademik, sehingga memperlihatkan relevansi persepsi individu dalam memahami kesiapan menghadapi dunia kerja.

Kesiapan kerja ditempatkan sebagai variabel dependen (Y) yang menggambarkan persepsi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan terhadap kemampuannya memasuki dunia kerja. Persepsi tersebut dapat berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan. Rahma et al. (2023) menemukan hubungan positif antara adaptabilitas karir dan self-perceived

employability pada mahasiswa magang, dengan koefisien korelasi sebesar 0,663. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi dengan perkembangan karir berkaitan dengan penilaian mahasiswa terhadap peluang kerja yang dimilikinya.

3. Adaptabilitas Karir (Career Adaptability)

Adaptabilitas karir merupakan sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan karir, perubahan lingkungan kerja, dan ketidakpastian masa depan profesional. Savickas dan Porfeli (2012) mengidentifikasi empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu concern atau kepedulian terhadap masa depan, control atau kendali atas keputusan karir, curiosity atau keingintahuan dalam mengeksplorasi pilihan karir, serta confidence atau keyakinan dalam menghadapi tantangan. Keempat dimensi tersebut menjelaskan sumber daya yang dapat digunakan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan karir.

Adaptabilitas karir dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel moderasi (M) yang digunakan untuk menguji apakah tingkat adaptabilitas karir memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan antara efikasi diri akademik dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa yang mampu merencanakan masa depan, mengambil keputusan, mengeksplorasi peluang, dan menghadapi tantangan karir diperkirakan lebih mampu mengarahkan keyakinan akademiknya pada persiapan memasuki dunia kerja. Jessica dan Kembaren (2024) menemukan hubungan positif antara efikasi diri akademik dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga kedua konstruk tersebut relevan untuk dikaji dalam konteks persiapan karir mahasiswa.

4. Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja

Efikasi diri akademik diperkirakan berkaitan dengan kesiapan kerja karena keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendorong mahasiswa menghadapi tuntutan baru, menyelesaikan permasalahan, dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan. Mahasiswa yang percaya terhadap kemampuannya memiliki dasar psikologis untuk menghadapi kesulitan dan mempelajari keterampilan yang relevan dengan kebutuhan profesional. Wang et al. (2022) mengkaji hubungan efikasi diri umum dan employability pada mahasiswa, sehingga memberikan dasar untuk menelaah keterkaitan keyakinan diri dengan persepsi peluang kerja.

Hubungan efikasi diri akademik dan kesiapan kerja menjadi fokus pengujian dalam penelitian ini, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan. Keyakinan mahasiswa dalam menyelesaikan tuntutan akademik diperkirakan berkaitan dengan penilaian terhadap kemampuannya menghadapi proses transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja. Capone et al. (2021) membahas persepsi employability dan kompetensi mahasiswa dalam konteks pendidikan tinggi, sehingga mendukung pentingnya mengkaji faktor individu yang berkaitan dengan kesiapan memasuki dunia profesional.

5. Peran Moderasi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir dapat menjelaskan perbedaan kekuatan hubungan antara efikasi diri akademik dan kesiapan kerja mahasiswa. Keyakinan terhadap kemampuan akademik merupakan salah satu sumber daya individu, sedangkan kemampuan merencanakan masa depan, mengambil keputusan, mengeksplorasi pilihan, dan menghadapi hambatan membantu mahasiswa mengarahkan sumber daya tersebut pada persiapan karir. Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir terdiri atas empat

sumber daya utama yang membantu individu menghadapi tugas dan perubahan karir.

Peran moderasi adaptabilitas karir dalam penelitian ini diuji untuk mengetahui apakah hubungan positif efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja menjadi lebih kuat pada mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir lebih tinggi. Mahasiswa yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan karir diperkirakan lebih mampu memanfaatkan keyakinan akademiknya untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Rahma et al. (2023) menemukan hubungan positif antara adaptabilitas karir dan self-perceived employability pada mahasiswa magang. Temuan tersebut mendukung relevansi kedua konstruk dalam konteks kesiapan karir, sedangkan efek moderasi secara khusus tetap harus dibuktikan melalui pengujian statistik dalam penelitian ini.

6. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan hubungan efikasi diri akademik sebagai variabel independen (X) dengan kesiapan kerja sebagai variabel dependen (Y), serta adaptabilitas karir sebagai variabel moderasi (M). Efikasi diri akademik menggambarkan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya memenuhi tuntutan akademik, sedangkan kesiapan kerja menunjukkan persepsi mahasiswa mengenai kemampuan dan peluang memasuki dunia kerja. Adaptabilitas karir digunakan untuk menguji apakah hubungan kedua variabel tersebut berbeda berdasarkan tingkat kemampuan mahasiswa dalam menghadapi perkembangan karir. Hubungan antarkonstruk tersebut memiliki landasan pada penelitian Jessica dan Kembaren (2024) serta Rahma et al. (2023), yang membahas keterkaitan efikasi diri akademik, adaptabilitas karir, dan persepsi peluang kerja.

Model penelitian dirumuskan untuk menguji pengaruh langsung efikasi diri akademik terhadap kesiapan kerja serta pengaruh interaksi efikasi diri akademik dan adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja. Pengujian moderasi dapat dilakukan melalui analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis) dengan memperhatikan arah dan signifikansi koefisien interaksi. Hasil pengujian tersebut akan menunjukkan apakah adaptabilitas karir memperkuat, memperlemah, atau tidak secara signifikan mengubah hubungan antara efikasi diri akademik dan kesiapan kerja mahasiswa.

3. METODOLOGI

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Desain ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji hubungan kausal antara efikasi diri akademik sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat, sekaligus menguji efek interaksi adaptabilitas karir sebagai variabel moderasi.

Populasi penelitian adalah mahasiswa semester delapan pada lima program studi di FEB UNIMED, yaitu Manajemen, Akuntansi, Pendidikan Bisnis, Ekonomi Pembangunan, dan Pendidikan Akuntansi. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling menggunakan tiga kriteria: berstatus mahasiswa aktif semester akhir, telah atau sedang menempuh mata kuliah yang berkaitan dengan persiapan karir, dan bersedia menjadi responden. Kuesioner digital dikirimkan kepada 190 mahasiswa selama tiga pekan pada semester genap 2026. Setelah validasi dan pembersihan data, 162 kuesioner dinyatakan lengkap dan layak diolah, sehingga tingkat pengembalian penelitian ini adalah 85,3 persen.

Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima poin yang disebarakan melalui tautan borang daring kepada grup angkatan masing-masing program studi. Efikasi diri akademik diukur dengan delapan butir yang menggambarkan keyakinan mahasiswa atas kemampuannya mengelola dan menuntaskan tugas akademik. Adaptabilitas karir diukur dengan dua belas butir yang diadaptasi dari empat dimensi Career Adapt-Abilities Scale, yaitu kepedulian, kendali, keingintahuan, dan kepercayaan diri terhadap karir (Savickas & Porfeli, 2012). Kesiapan kerja diukur dengan sepuluh butir yang mengacu pada definisi *perceived employability* dari Vanhercke dkk. (2014). Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 mahasiswa di luar sampel. Validitas butir diuji dengan korelasi *product moment* antara skor butir dan skor total menggunakan r tabel 0,361, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang minimal 0,60. Hasil uji coba menunjukkan sejumlah istilah pada skala adaptabilitas karir kurang dikenal mahasiswa nonpsikologi, sehingga redaksi butir disederhanakan tanpa mengubah indikatornya sebelum instrumen final disebarakan.

Analisis data dilakukan dengan Moderated Regression Analysis melalui dua tahap regresi hierarkis. Model 1 menguji pengaruh langsung efikasi diri akademik terhadap kesiapan kerja. Model 2 menambahkan adaptabilitas karir dan suku interaksi antara efikasi diri akademik dengan adaptabilitas karir. Efek moderasi dinyatakan ada apabila koefisien suku interaksi signifikan pada taraf 0,05 dan koefisien determinasi Model 2 lebih besar daripada Model 1 (Ghozali, 2021; Hair dkk., 2019). Sebelum pengujian hipotesis, data diuji terhadap asumsi normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov, asumsi multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor, serta asumsi heteroskedastisitas dengan uji

Glejser. Seluruh pengolahan data dikerjakan dengan perangkat lunak IBM SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden

Dari 190 kuesioner yang disebarakan, 162 kuesioner kembali dalam keadaan lengkap dan layak diolah. Jumlah ini melampaui indikator capaian minimal 150 responden yang ditetapkan pada awal penelitian. Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin, program studi, dan indeks prestasi kumulatif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	35,2
	Perempuan	105	64,8
Program Studi	Manajemen	58	35,8
	Akuntansi	47	29,0
	Pendidikan Bisnis	26	16,0
	Ekonomi Pembangunan	19	11,7
Indeks Prestasi Kumulatif	Pendidikan Akuntansi	12	7,4
	Di atas 3,50	66	40,7
	3,00 sampai 3,50	82	50,6
	Di bawah 3,00	14	8,6
Total		162	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2026

Responden perempuan berjumlah hampir dua kali lipat responden laki-laki. Sebaran program studi mengikuti proporsi jumlah mahasiswa semester akhir di FEB UNIMED, dengan Manajemen dan Akuntansi sebagai dua kelompok terbesar. Sebagian besar responden berada pada rentang indeks prestasi 3,00 sampai 3,50, dan hanya 8,6 persen yang berada di bawah 3,00. Komposisi ini berarti mayoritas responden memiliki catatan akademik yang tergolong baik, sehingga

kesenjangan antara capaian akademik dan kesiapan kerja dapat diamati pada kelompok yang relevan.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji instrumen pada 30 responden uji coba disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efikasi Diri Akademik	8	0,412 sampai 0,701	0,812	Valid dan reliabel
Adaptabilitas Karir	12	0,388 sampai 0,676	0,845	Valid dan reliabel
Kesiapan Kerja	10	0,395 sampai 0,712	0,798	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai *r* hitung terendah pada ketiga variabel adalah 0,388 dan berada di atas *r* tabel 0,361, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Koefisien Cronbach's Alpha ketiga variabel berkisar antara 0,798 dan 0,845, yang berarti seluruh skala melampaui ambang 0,60. Instrumen ini karena itu dipakai tanpa pengurangan butir pada pengumpulan data utama.

Statistik deskriptif

Gambaran skor ketiga variabel pada 162 responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Skor Minimum dan Maksimum	Rata-rata	Simpangan Baku
Efikasi Diri Akademik	162	8 sampai 40	30,85	4,62
Adaptabilitas Karir	162	12 sampai 60	46,12	6,35
Kesiapan Kerja	162	10 sampai 50	37,94	5,18

Sumber: Data primer diolah, 2026

Bila dibandingkan dengan skor maksimum masing-masing skala, rata-rata efikasi diri akademik mencapai 77,1 persen dari skor tertinggi, adaptabilitas karir 76,9 persen, dan kesiapan kerja 75,9 persen. Ketiganya berada pada kategori sedang menuju tinggi. Kesiapan kerja

memiliki posisi relatif paling rendah di antara ketiganya, meskipun selisihnya kecil. Pola ini sejalan dengan keluhan yang terdengar di lapangan, yaitu mahasiswa merasa cukup yakin atas kemampuan akademiknya tetapi belum seyakini itu terhadap peluang kerjanya.

Hasil uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis dan hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. 0,132	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)	Tolerance 0,891; VIF 1,122	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (uji Glejser)	Sig. 0,276	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Glejser berada di atas 0,05, sedangkan nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Data penelitian memenuhi ketiga asumsi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk pengujian hipotesis.

Hasil moderated regression analysis

Hasil pengujian dua model regresi hierarkis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Moderated Regression Analysis

Model dan Hubungan Antarvariabel	Koef. B	t hitung	Sig.	Keterangan
Model 1				
Efikasi Diri Akademik ke Kesiapan Kerja (H1)	0,398	6,145	0,000	Signifikan positif, H1 diterima
Koefisien determinasi Model 1				R kuadrat 0,318
Model 2				
Efikasi Diri Akademik ke Kesiapan Kerja	0,276	4,012	0,000	Signifikan positif
Adaptabilitas Karir ke Kesiapan Kerja	0,241	3,557	0,001	Signifikan positif

Interaksi Efikasi Diri Akademik dengan Adaptabilitas Karir ke Kesiapan Kerja (H2)	0,193	2,876	0,005	Signifikan positif, H2 diterima
Koefisien determinasi Model 2 dan perubahannya				R kuadrat 0,402; perubahan 0,084

Sumber: Data primer diolah, 2026

Model 1 menunjukkan koefisien efikasi diri akademik sebesar 0,398 dengan nilai t sebesar 6,145 dan signifikansi 0,000. Efikasi diri akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga H1 diterima. Model ini menjelaskan 31,8 persen variasi kesiapan kerja.

Pada Model 2, koefisien suku interaksi sebesar 0,193 dengan nilai t sebesar 2,876 dan signifikansi 0,005. Koefisien determinasi naik dari 0,318 menjadi 0,402, atau bertambah 8,4 poin persentase. Adaptabilitas karir karena itu memperkuat pengaruh efikasi diri akademik terhadap kesiapan kerja, sehingga H2 diterima. Koefisien efikasi diri akademik sendiri turun dari 0,398 pada Model 1 menjadi 0,276 pada Model 2 dan tetap signifikan, yang berarti sebagian daya pengaruh variabel bebas berpindah ke suku interaksi setelah adaptabilitas karir dimasukkan ke dalam model.

PEMBAHASAN

Diterimanya H1 memperkuat posisi kesiapan kerja sebagai konstruk persepsional yang bersumber dari keyakinan individu atas kemampuannya sendiri (Vanhercke dkk., 2014). Arah dan signifikansi pengaruh yang diperoleh sejalan dengan temuan Wang dkk. (2022) pada mahasiswa Tiongkok dan Capone dkk. (2021) pada mahasiswa Italia, meskipun ketiga penelitian memakai konteks dan ukuran yang berbeda. Konsistensi ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akademik terbawa ke penilaian mereka atas peluang kerja, tanpa perlu diperantarai prestasi objektif seperti indeks prestasi.

Angka koefisien determinasi Model 1 memberi catatan penting. Efikasi diri

akademik hanya menjelaskan sekitar sepertiga variasi kesiapan kerja, sehingga dua pertiga sisanya ditentukan faktor di luar keyakinan akademik. Temuan ini mendukung kekhawatiran Garcia-Aracil dkk. (2021) bahwa capaian akademik dan persepsi kesiapan kerja lulusan tidak berjalan seiring, serta memberi dasar empiris bagi argumen Jackson dan Tomlinson (2020) mengenai pentingnya perencanaan karir di pasar kerja yang tidak menentu. Pada mahasiswa FEB UNIMED, mahasiswa dengan indeks prestasi baik tetap dapat melaporkan kesiapan kerja yang rendah, dan pembinaan yang hanya menasar prestasi akademik tidak akan menjangkau persoalan itu.

Diterimanya H2 menjawab persoalan tersebut. Kenaikan koefisien determinasi sebesar 8,4 poin persentase setelah suku interaksi dimasukkan menunjukkan bahwa adaptabilitas karir bukan sekadar tambahan prediktor, melainkan penentu kondisi. Keyakinan akademik mahasiswa berubah menjadi kesiapan kerja secara lebih kuat ketika mahasiswa memiliki kepedulian terhadap masa depan karirnya, rasa kendali atas pilihannya, dan kepercayaan diri menghadapi hambatan, yaitu dimensi-dimensi yang dirumuskan Savickas dan Porfeli (2012). Sebaliknya, pada mahasiswa dengan adaptabilitas karir rendah, keyakinan akademik menghasilkan tambahan kesiapan kerja yang lebih kecil.

Hasil ini melengkapi kajian yang menempatkan adaptabilitas karir sebagai prediktor langsung (Atitsogbe dkk., 2019) atau sebagai mediator (Ma dkk., 2023; Ma dkk., 2024; Salim dkk., 2023). Pada kedua pendekatan tersebut, adaptabilitas karir dipandang sebagai jalur yang dilalui pengaruh, sedangkan pada penelitian ini adaptabilitas karir dipandang sebagai syarat yang menentukan besar kecilnya pengaruh. Pendekatan moderasi yang dipakai Kvaskova dkk. (2023) dan Federici dkk. (2021) pada variabel lain

memperlihatkan bahwa cara pandang semacam ini memang berguna untuk menjelaskan mengapa hubungan yang sama menghasilkan kekuatan yang berbeda antarindividu. Penelitian ini menambahkan bukti bahwa cara pandang tersebut juga berlaku ketika adaptabilitas karir sendiri yang diperlakukan sebagai moderator.

Implikasi praktisnya cukup langsung bagi FEB UNIMED. Pusat Karir fakultas dapat menempatkan penguatan adaptabilitas karir sejajar dengan pembinaan akademik, bukan sesudahnya. Materi yang menysasar kepedulian, kendali, keingintahuan, dan kepercayaan diri karir dapat diberikan sejak semester enam, sebelum mahasiswa memasuki masa penyusunan tugas akhir. Mahasiswa dengan indeks prestasi tinggi tidak dapat diasumsikan sudah siap kerja, sehingga pemetaan adaptabilitas karir perlu dilakukan terpisah dari pemetaan prestasi akademik.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki tiga keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam membaca hasilnya. Pertama, data dikumpulkan pada satu titik waktu dari satu fakultas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke mahasiswa fakultas lain atau perguruan tinggi lain. Kedua, seluruh variabel diukur dengan laporan diri mahasiswa, sehingga hubungan yang diperoleh dapat terpengaruh oleh common method bias. Ketiga, kesiapan kerja yang diukur adalah kesiapan yang dipersepsikan, bukan keterserapan kerja yang sebenarnya. Penelitian lanjutan dapat menindaklanjuti responden setelah kelulusan untuk memeriksa apakah kesiapan kerja yang dipersepsikan benar-benar berujung pada keterserapan di pasar kerja.

5. KESIMPULAN

Efikasi diri akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

mahasiswa tingkat akhir FEB UNIMED dengan koefisien 0,398 dan daya jelas 31,8 persen, dan adaptabilitas karir terbukti memperkuat pengaruh tersebut dengan koefisien interaksi 0,193 serta kenaikan daya jelas menjadi 40,2 persen. Keyakinan mahasiswa atas kemampuan akademiknya baru berubah menjadi kesiapan kerja yang tinggi ketika disertai kesiapan psikososial menghadapi transisi karir, sehingga pembinaan yang hanya menysasar capaian akademik tidak memadai untuk meredakan keresahan karir mahasiswa semester akhir. Pusat Karir fakultas dapat menindaklanjuti temuan ini dengan menyusun program penguatan adaptabilitas karir yang diberikan bersamaan dengan bimbingan akademik, sedangkan peneliti lain dapat menguji model yang sama pada rumpun ilmu dan perguruan tinggi berbeda, atau menelusuri responden setelah kelulusan untuk membandingkan kesiapan kerja yang dipersepsikan dengan keterserapan kerja yang sebenarnya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Medan atas pendanaan penelitian melalui skema Student Grant tahun 2026, kepada pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Medan atas izin pengumpulan data, serta kepada seluruh mahasiswa semester akhir yang bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2022). Tasks, automation, and the rise in US wage inequality. *Econometrica*, 90(5), 1973–2016. <https://doi.org/10.3982/ECTA19815>
- Atikah, D. N., Kurniawati, F., & Rifameutia, T. (2023). Students' career anxiety: A systematic literature review. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 13(3), 1366–1381.

- <https://doi.org/10.23960/jpp.v13.i3.202335>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Di Fabio, A. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S.-A. (2021). Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the COVID-19 pandemic: An exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 788387. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>
- Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2021). The moderating role of HR practices on the career adaptability-job crafting relationship: A study among employee-manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1339–1367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1522656>
- Garcia-Aracil, A., Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2021). Students' perceptions of their preparedness for transition to work after graduation. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 49–62. <https://doi.org/10.1177/1469787418791026>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435–455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jessica, J., & Kembaren, E. M. (2024). Hubungan antara academic self-efficacy dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. *MANASA*, 13(2). <https://doi.org/10.25170/manasa.v13i2.6083>
- Kvaskova, L., Hlado, P., Juhanak, L., & Macek, P. (2023). Self-esteem and career adaptability: Moderating roles of parental and peer support. *The Career Development Quarterly*, 71(2), 84–96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12319>
- Ma, Y., Bennett, D., & Chen, S. C. (2023). Perceived organisational support and university students' career exploration: The mediation role of career adaptability. *Higher Education Research & Development*, 42(4), 903–919. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2115983>
- Ma, Y., Nimmi, P. M., Mouratidou, M., & Donald, W. E. (2024). Exploring the impact of serious leisure on well-being and self-perceived employability: The mediating role of career adaptability amongst Chinese undergraduates. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(6), 1252–1266. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2023-0346>
- Mahmud, M. S., Talukder, M. U., & Rahman, S. M. (2021). Does “Fear of COVID-19” trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator.

- International Journal of Social Psychiatry, 67(1), 35–45. <https://doi.org/10.1177/0020764020935488>
- Oliveira, I. M., & Marques, C. (2024). The role of career adaptability and academic engagement in college student's life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(5), Article 596. <https://doi.org/10.3390/ijerph21050596>
- Pitan, O. S., & Muller, C. (2021). Student perspectives on employability development in higher education in South Africa. *Education + Training*, 63(3), 453–471. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2018-0039>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career adaptability dan self-perceived employability pada mahasiswa magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1). <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), Article e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- 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>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General self-efficacy and employability among financially underprivileged Chinese college students: The mediating role of achievement motivation and career aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 719771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. World Economic Forum.