

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

2.1.1 Definisi Adaptabilitas karir (*Career Adaptability*)

Adaptabilitas karir berasal dari konsep inti teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Super yaitu kematangan karir. Setelah tahun 1981, beberapa ahli mengusulkan untuk mengganti "kematangan karir" dengan "adaptasi karir" (Super & Knasel dalam Savickas, 1997). Berdasarkan teori kematangan karir yang dikemukakan oleh Super, terdapat tiga perspektif utama untuk melihat karir dan perjalanan hidup individu yaitu perspektif perkembangan, diri dan kontekstual, yang pada akhirnya digabungkan sebagai pendekatan rentang hidup dan ruang hidup terkait karir (Savickas, 1997).

Konsep kemampuan beradaptasi karir yang dikemukakan oleh Super awalnya menekankan bahwa pengukuran adaptabilitas karir harus mencakup bidang-bidang berikut: nilai kerja dan pentingnya pekerjaan, rasa otonomi atau kemampuan untuk berfungsi, perencanaan atau perspektif masa depan, eksplorasi dan pendirian, pengambilan keputusan, dan refleksi atas pengalaman (Super & Knasel, 1979). Kemudian, Super merevisi konstruk adaptabilitas karir orang dewasa dan mengusulkan "Model adaptabilitas karir orang Dewasa" yang lebih komprehensif yang di dalamnya terdapat lima dimensi yaitu *career planning*, *decision making*, *career exploration*, *world-of-work information*, dan *knowledge of the preferred occupational group*.

Namun, cakupan objek dari model adaptabilitas karir yang dikemukakan Super ini hanya untuk orang dewasa (Super & Knasel, 1981). Untuk menutupi kekurangan tersebut, Savickas kemudian memperkaya dan melengkapi struktur teoritis adaptabilitas karir berdasarkan teori yang sudah dikemukakan oleh Super (Savickas, 1997). Menurut Savickas (1997), adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai macam tuntutan dan perubahan yang ada pada pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai macam tuntutan dan perubahan yang ada pada pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.1.2 Aspek-aspek Adaptabilitas karir (*Career Adaptability*)

Menurut Savickas dalam (Sharf, 2014), terdapat empat aspek dari adaptabilitas karir, yaitu

1. *Career Concern* (Kepedulian Karir)
Kesadaran yang dimiliki individu untuk menyiapkan, membuat perencanaan dan mengembangkan karir yang diinginkannya.
2. *Career Control* (Pengendalian Karir)
Kepercayaan diri individu untuk mengambil inisiatif dalam membangun karir mereka sendiri yang ditandai dengan adanya perilaku menentukan pilihan, percaya diri, disiplin, dan keinginan dalam karir.
3. *Career Curiosity* (Keingintahuan Karir)
Suatu usaha yang dilakukan individu untuk mencari informasi tentang pekerjaan atau karir dengan mencoba hal-hal baru, berani mengambil risiko, dan memiliki dorongan yang kuat untuk mengetahui lebih banyak hal/ informasi berkaitan dengan karir yang diinginkannya.
4. *Career Confidence* (Keyakinan karir)
Keyakinan individu terhadap dirinya sendiri dalam setiap pengambilan keputusan karir yang ditunjukkan dengan perilaku teguh pada pendirian, kerja keras, dan bersungguh-sungguh dalam mencapai karir.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas karir (*Career Adaptability*)

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir

Tabel 1

Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	A Nomina (2021)	<i>Self-Efficacy With Career Adaptability For Final Students The SWCU Psychology Faculty</i>	<i>Self-efficacy</i> dan adaptabilitas karir memiliki nilai koefisien korelasi sebesar ($r = 0,299$ dengan signifikan $0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat diketahui bahwa <i>self-efficacy</i> dan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, semakin tinggi <i>self-efficacy</i> maka adaptabilitas karir tinggi. Sebaliknya, semakin rendah <i>self-efficacy</i> maka adaptabilitas karir rendah.
2.	Widarianti A & Hadi C (2019)	Hubungan <i>Work Value</i> Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga	Pada uji korelasi adaptabilitas karir diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi, kemudian dikorelasikan dengan besaran adaptabilitas karir. Dari uji tersebut, diperoleh bahwa tiga dimensi <i>work value</i> , yaitu <i>management</i> , <i>mental challenge</i> dan <i>lifestyle</i> , berhubungan positif dan memiliki hubungan yang positif dengan adaptabilitas karir.
3.	Pasangkin & Huwae (2022)	Hubungan <i>Hardiness</i> dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir	Dari hasil uji korelasi antara <i>hardiness</i> dan adaptabilitas karir didapatkan $r = 0,661$ dengan signifikan $0,000$ ($p < 0,01$). Sehingga, dapat dikatakan bahwa antara <i>hardiness</i> dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan yang signifikan.

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
4.	Fachri et al (2022)	Pengaruh <i>Perceived Social Support</i> Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Andalas yang Berada di Tahun Akhir Selama Pandemi Covid – 19	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>perceived social support</i> terhadap <i>career adaptability</i> pada mahasiswa tahun akhir selama pandemi Covid – 19 berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yaitu sebesar 21,4 %. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa <i>perceived social support</i> dapat mempengaruhi <i>career adaptability</i> pada individu, semakin tinggi <i>perceived social support</i> yang didapatkan maka <i>career adaptability</i> yang dimiliki individu semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah <i>perceived social support</i> yang didapatkan maka <i>career adaptability</i> yang dimiliki individu akan semakin menurun

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir diantaranya

1. *Self-Efficacy*, adalah kepercayaan diri individu pada kemampuannya untuk melakukan suatu hal yang diperlukan sehubungan dengan kondisi tertentu yang mungkin terjadi (Bandura dalam Bandura, 1995).
2. *Work Value*, adalah suatu bentuk pencapaian individu dalam pekerjaan yang berpengaruh langsung pada pilihan dan keterampilan karir yang dimilikinya (Super dalam Agustini, 2022).
3. *Hardiness*, adalah sifat ketahanan individu terhadap peristiwa kehidupan yang penuh tekanan (Kobasa dalam Arishanti & Juniary, 2019).

4. *Perceived Social Support*, adalah dukungan yang diyakini individu ada, dalam hal ini dukungan dapat diberikan untuk mengetahui sejauh individu tersebut merasa dan percaya terhadap dukungan dari orang lain padanya (Izzah & Ariana, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor adaptabilitas karir yaitu *self-efficacy*, *work value*, *hardiness*, dan *perceived social support*. Adapun dalam hal ini, faktor yang akan diteliti lebih lanjut yaitu faktor *self-efficacy*. Menurut Savickas dalam (D.Brown & W.Lent, 2013) menjelaskan dalam teori konstruksi karir bahwa kepercayaan diri menunjukkan perasaan efikasi diri terkait kemampuan seseorang untuk berhasil dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan pilihan pendidikan dan karir dengan tepat.

Adapun Bandura dalam (Bandura, 1995), menyebutkan *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu, daripada apa yang akan dilakukan individu tersebut. *Self-efficacy* yang tinggi dibutuhkan individu untuk menghadapi berbagai rintangan dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A Nomina (2021), dimana antara *self-efficacy* dengan adaptabilitas karir menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Semakin tinggi *self-efficacy* maka adaptabilitas karir akan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* adaptabilitas karir akan rendah.

2.2 Pelatihan Self-Efficacy

2.2.1 Definisi Self-Efficacy

Menurut Bandura dalam Bandura (1995), *self-efficacy* adalah kepercayaan diri individu pada kemampuannya untuk melakukan suatu hal yang diperlukan sehubungan dengan kondisi tertentu yang mungkin terjadi. Bandura menambahkan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu, daripada apa yang akan dilakukan individu tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* yaitu kepercayaan diri individu pada kemampuannya untuk melakukan suatu hal yang diperlukan sehubungan dengan kondisi tertentu yang mungkin terjadi.

2.2.2 Definisi Pelatihan *Self-Efficacy*

Menurut Noe (2007), adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu anggotanya dalam mempelajari kompetensi terkait dengan pekerjaan yang mencakup dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Sedangkan menurut Desler (2013), pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *self-efficacy* merupakan proses pembelajaran keterampilan yang berkaitan dengan efikasi diri individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

2.2.3 Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Terdapat beberapa aspek psikologis yang berperan dalam menentukan bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi diri individu. Namun demikian menurut Bandura dalam (Bandura, 1995) terdapat empat proses mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku individu, yaitu

1. Kognitif

Proses kogniti memiliki pengaruh yang besar terhadap keyakinan efikasi individu. Sebagian besar perilaku individu didorong untuk memiliki dan mencapai tujuan yang bermanfaat. Menetapkan tujuan pribadi dipengaruhi oleh kemampuan menilai diri. Semakin besar efikasi diri yang dirasakan, maka akan semakin besar pula tantangan yang dihadapi individu dalam tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri dan semakin besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. (Locke & Latham dalam Bandura, 1995).

Sebagian besar tindakan awalnya diatur dalam pikiran. Keyakinan individu tentang kesuksesan menentukan jenis skenario antisipatif yang mereka buat dan latih. Fungsi utama pikiran yaitu untuk memungkinkan orang memprediksi kejadian dan mencari cara untuk mengendalikannya. Individu

dengan *self-efficacy* yang tinggi akan membayangkan skenario sukses dan memberikan panduan serta dukungan positif untuk tindakan. Sedangkan orang dengan *self-efficacy* rendah cenderung akan membayangkan kegagalan dan memikirkan banyak hal yang tidak pasti dan belum tentu terjadi. Dalam hal ini, akan sulit bagi individu untuk mencapai banyak hal jika ia ragu terhadap kemampuannya.

Proses kognitif yang efektif mengenai informasi yang mengandung banyak kerumitan, ambigu, dan tidak pasti sangat dibutuhkan pada keterampilan pemecahan masalah. Pengetahuan yang dimiliki individu dapat digunakan untuk membuat keputusan, mempertimbangkan dan memilih keputusan, serta memeriksa apakah keputusan yang akan diambil tepat dan efektif untuk dilakukan atau tidak.

Rasa pencapaian yang kuat diperlukan dalam menghadapi tekanan situasional, kegagalan, dan kemunduran yang memiliki konsekuensi pribadi dan sosial yang serius. Faktanya, ketika individu dihadapkan pada tugas mengelola tuntutan lingkungan yang sulit dan penuh tekanan, individu dengan efikasi rendah secara bertahap menjadi tidak stabil dalam pemikiran analitisnya, usahanya menurun, dan kualitas kinerjanya menurun (Wood & Bandura dalam Bandura, 1995). Sebaliknya, mereka yang mempertahankan rasa efikasi yang tinggi, akan menetapkan tujuan yang menantang dan menggunakan pemikiran analitis yang baik serta memberikan hasil untuk mencapai kinerja.

2. Motivasi

Faktor utama dalam pengaturan motivasi diri adalah keyakinan akan keberhasilan. Motivasi manusia sebagian besar dihasilkan oleh kognitif. Secara proaktif dan antisipatif, individu akan memotivasi diri mereka sendiri dan mengelola tindakan mereka. Individu mengembangkan keyakinan tentang kemampuan mereka. Mereka cenderung memperkirakan hasil dari tindakan yang akan dilakukannya. Individu membuat rencana dan menetapkan tujuan untuk mencapai masa depan yang bermakna. Mereka mengumpulkan sumber daya dan energi yang diperlukan untuk sukses.

Individu yang termotivasi biasanya membuat keputusan berdasarkan pengalaman, tujuan yang dapat dicapai, dan tindakan pencegahan untuk menghindari kegagalan. Saat menghadapi tantangan, individu yang kurang memiliki motivasi dan kepercayaan diri akan mengerahkan lebih sedikit usaha dan kualitas usaha yang lebih buruk, sedangkan individu yang percaya diri akan melakukan lebih banyak usaha. Individu dengan self-efficacy yang tinggi percaya bahwa kegagalan adalah hasil dari usaha yang kurang, sedangkan individu dengan self-efficacy rendah percaya bahwa kegagalan adalah hasil dari ketidakmampuan diri (Bandura dalam (Bandura, 1995).

3. Afektif

Berapa besar stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi yang berbahaya atau menantang, serta tingkat motivasi mereka, dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengatasi tantangan. Efikasi diri yang dirasakan dalam mengelola stresor memainkan peran sentral dalam membangkitkan kecemasan (Bandura dalam Bandura, 1995). Hal ini terjadi dalam beberapa cara. Keyakinan efikasi memengaruhi kewaspadaan akan potensi ancaman dan bagaimana ancaman tersebut dirasakan dan diproses secara kognitif. Orang-orang yang percaya bahwa potensi ancaman tidak dapat dikelola, akan memandang lingkungan penuh dengan bahaya. Mereka memikirkan kekurangan mereka dalam mengatasi ancaman. Mereka membuat kemungkinan ancaman tampak lebih serius dan cenderung mengkhawatirkan hal-hal yang jarang terjadi. Mereka menyebabkan diri mereka tertekan dan mengganggu tingkat fungsi mereka melalui pemikiran yang tidak efisien (Lazarus & Folkman, 1984; Meichenbaum, 1977; Sarason, 1975 dalam Bandura, 1995). Sebaliknya, orang yang mengira mereka dapat mengendalikan potensi bahaya, tidak akan pernah menyadari atau memiliki pemikiran mengganggu tentang suatu bahaya atau ancaman tersebut.

4. Seleksi

Sejauh ini pembahasan berfokus pada membangun efikasi diri untuk membentuk situasi yang menguntungkan dan mengendalikan lingkungan

yang mereka temui setiap hari. Dalam hal ini, manusia memiliki peranan sentral dalam lingkungan. Oleh karena itu, pilihan aktivitas dan lingkungan seseorang mungkin dibentuk oleh keyakinan akan keberhasilan pribadi untuk menentukan arah hidup individu. Proses ini melibatkan pemilihan lingkungan yang diketahui dapat mendorong pertumbuhan potensi dan gaya hidup tertentu. Orang-orang cenderung akan menghindari situasi dan aktivitas yang mereka anggap tidak cocok dengan kemampuannya. Namun mereka cenderung akan selalu siap untuk terlibat dalam aktivitas yang menuntut dan memilih lingkungan dimana mereka merasa bertanggung jawab. Individu akan mengembangkan minat, kompetensi dan jaringan sosial untuk menentukan jalan hidupnya melalui keputusan yang mereka buat. Arah perkembangan pribadi dapat sangat dipengaruhi oleh semua faktor yang memengaruhi perilaku dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, pemilihan lingkungan yang sesuai akan lebih mendukung individu dalam mengembangkan minat kompetensi yang dimilikinya.

2.2.4 Dampak *Self-Efficacy*

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa dampak *self-efficacy* diantaranya

Tabel 2

Dampak *Self-Efficacy* Berdasarkan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	(Nugraheni, 2018)	Hubungan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Geografi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>self-efficacy</i> dengan motivasi berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi keduanya yaitu sebesar 0,675 yang bernilai positif, sehingga hubungan kedua variabel tersebut

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
			bersifat searah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila <i>self-efficacy</i> meningkat maka motivasi berprestasi juga meningkat. Sebaliknya, apabila <i>self-efficacy</i> menurun maka motivasi berprestasi juga menurun.
2.	(Sulistyonin grum & Kusnadi, 2020)	<i>Self-Efficacy</i> , Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Nusa Tenggara Timur di Surabaya	Berdasarkan hasil uji korelasi, didapat nilai korelasi sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara <i>self-efficacy</i> dengan penyesuaian diri pada mahasiswa baru asal Nusa Tenggara Timur. Adapun nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,827, yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara kedua variabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>self-efficacy</i> dengan penyesuaian diri terhadap perguruan tinggi. Semakin tinggi <i>self-efficacy</i> , maka penyesuaian diri terhadap perguruan tinggi juga tinggi. Sebaliknya jika <i>self-efficacy</i> rendah, maka penyesuaian diri terhadap perguruan tinggi juga rendah.
3.	(Andani et al., 2023)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Self-Acceptance</i> Mahasiswa Pendidikan Kesejahteraan Keluarga	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>self-efficacy</i> dengan <i>self-acceptance</i> berdasarkan uji koefisien korelasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Adapun berdasarkan uji korelasi (r)

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
4.	(Purnama, 2022)	Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	diperoleh nilai sebesar 0,83 yang menunjukkan hubungan positif antara <i>self-efficacy</i> dan <i>self-acceptance</i> dengan tingkat kecerdasan yang tinggi (83,5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dapat dilihat dari nilai F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa efikasi diri secara positif mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula adaptabilitas karir.

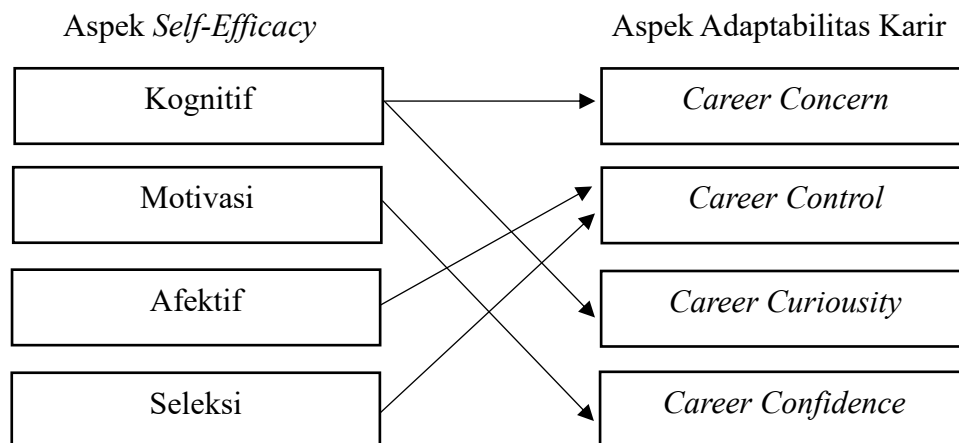
Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa beberapa dampak *self-efficacy* diantaranya

1. Motivasi Berprestasi, adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk mencapai standar atau tingkat keunggulan tertentu. Standar ini dapat diukur dengan merujuk pada prestasi orang lain atau dengan membandingkan pencapaian yang telah dicapai sebelumnya (McClelland, 2000 dalam Firmansyah et al., 2019)
2. Penyesuaian diri, berkaitan dengan proses individu dalam mengatasi atau mengelola stres, konflik, dan frustrasi, sebagai upaya untuk mencapai keharmonisan antara tuntutan lingkungan dan kebutuhan serta tuntutan pribadi. (Schneider, 1984 dalam Fajar & Aviani, 2022).

3. *Self-Acceptance*, merupakan tingkat di mana individu mampu mempertimbangkan dan menerima karakteristik yang dimilikinya serta bersedia untuk hidup dengan karakteristik tersebut (Hurlock, 2013 dalam Ramadani et al., 2023).
4. Adaptabilitas Karir, menurut Savickas (1997) adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai macam tuntutan dan perubahan yang ada pada pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa dampak *self-efficacy* yaitu motivasi berprestasi, penyesuaian diri, *self-acceptance* dan adaptabilitas karir.

2.3 Pengaruh Pemberian Pelatihan *Self-Efficacy* untuk Meningkatkan Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)



Gambar 1 Dinamika Pengaruh Aspek *Self-Efficacy* Terhadap Aspek Adaptabilitas Karir

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa setiap aspek *self-efficacy* memiliki hubungan dengan aspek yang ada pada adaptabilitas karir. Aspek pertama dari *self-efficacy* yaitu kognitif memiliki hubungan dengan aspek adaptabilitas karir yaitu *career concern*. Menurut Bandura (1995), sebagian besar perilaku individu dalam menetapkan tujuan dipengaruhi oleh kemampuan menilai diri. Semakin

besar efikasi diri yang dirasakan, maka semakin besar tantangan yang dihadapi individu dalam tujuan yang mereka tetapkan dan semakin besar juga komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Sebagian besar tindakan awalnya diatur dalam pikiran. Dalam proses pencapaian tujuan, individu harus memanfaatkan pengetahuan mereka untuk membuat keputusan, mempertimbangkan dan memilih keputusan, serta memeriksa apakah keputusan yang akan diambil tepat dan efektif untuk dilakukan atau tidak. Hal-hal tersebut sejalan dengan *career concern* yang merujuk pada kesadaran yang dimiliki individu untuk mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karir yang diinginkannya (Bandura dalam Bandura, 1995). Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan kognitif yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap *career concern* individu. Semakin tinggi kemampuan kognitif individu, maka semakin tinggi pula *career concern* individu. Semakin tinggi *career concern*, maka otomatis kemampuan adaptabilitas karir individu juga akan naik (Locke & Latham dalam Bandura, 1995).

Selain aspek *career concern*, aspek kognitif pada *self-efficacy* juga memiliki hubungan dengan aspek adaptabilitas karir lainnya yaitu *career curiosity*. Menurut Bandura (1995), keyakinan individu terhadap keberhasilan dapat membentuk keterampilan pemecahan masalah sebagai salah satu bentuk antisipatif individu dalam menghadapi berbagai situasi. Dalam hal ini, keterampilan pemecahan masalah membutuhkan pemrosesan kognitif yang efektif mengenai informasi yang mengandung banyak kerumitan, ambigu, dan tidak pasti (Bandura dalam Bandura, 1995). Hal ini sejalan dengan *career curiosity*, dimana individu cenderung akan berusaha untuk selalu mencari informasi tentang pekerjaan atau karir yang diinginkan dengan mencoba hal-hal baru, berani mengambil risiko, dan memiliki dorongan yang kuat untuk mengetahui lebih banyak hal/ informasi berkaitan dengan karir yang diinginkannya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan kognitif yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap *career curiosity* individu. Individu yang memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, akan selalu berusaha untuk mencari informasi terkait hal-hal yang diminatinya termasuk terkait karir. Semakin tinggi kemampuan kognitif individu,

maka semakin tinggi pula *career curiosity* individu. Semakin tinggi *career curiosity*, maka otomatis kemampuan adaptabilitas karir individu juga akan naik (Bandura dalam Bandura, 1995).

Aspek kedua dari *self-efficacy* yaitu motivasi memiliki hubungan dengan aspek adaptabilitas karir yaitu *career confidence*. Dalam Bandura (1995), dijelaskan bahwa faktor utama dalam pengaturan motivasi diri adalah keyakinan akan keberhasilan. Secara proaktif dan antisipatif, individu akan memotivasi diri mereka sendiri dan mengelola tindakan mereka. Individu mengembangkan keyakinan tentang kemampuan mereka. Mereka cenderung memperkirakan hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Individu membuat rencana dan menetapkan tujuan untuk mencapai masa depan yang bermakna dengan mengumpulkan sumber daya dan energi yang diperlukan untuk sukses (Bandura dalam Bandura, 1995). Hal ini sejalan dengan *career confidence*, dimana individu akan selalu percaya dan yakin terhadap diri sendiri dalam setiap keputusan karir yang ditunjukkan dengan perilaku teguh pada pendirian, kerja keras, dan bersungguh-sungguh dalam mencapai karir. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap *career confidence* individu. Individu yang termotivasi biasanya membuat keputusan berdasarkan pengalaman, tujuan yang dapat dicapai, dan tindakan pencegahan untuk menghindari kegagalan. Ketika dihadapkan dengan suatu tantangan, individu yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi akan melakukan lebih banyak usaha untuk menghadapinya. Semakin tinggi motivasi individu, maka akan semakin tinggi pula *career confidence* individu. Semakin tinggi *career confidence*, maka otomatis kemampuan adaptabilitas karir individu juga akan naik (Bandura dalam Bandura, 1995).

Adapun aspek ketiga dari *self-efficacy* yaitu afektif, memiliki hubungan dengan aspek adaptabilitas karir yaitu *career control*. Menurut Bandura (1995), keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatasi suatu tantangan dapat memengaruhi seberapa besar dampak yang akan mereka rasakan saat dihadapkan dengan situasi yang mengancam. Keyakinan efikasi memengaruhi kewaspadaan akan potensi ancaman dan bagaimana ancaman tersebut dirasakan dan diproses

secara kognitif. Individu yang mengira mereka dapat mengendalikan potensi bahaya, tidak akan pernah waspada terhadap ancaman atau memunculkan pikiran-pikiran yang mengganggu tentang ancaman tersebut (Bandura dalam Bandura, 1995).

Selain aspek afektif, terdapat pula aspek lainnya pada *self-efficacy* yang memiliki hubungan dengan *career control* yaitu aspek seleksi. Hal ini berhubungan dengan proses keberhasilan untuk membentuk situasi yang menguntungkan dan mengendalikan lingkungan yang mereka temui setiap hari. Dalam Bandura (1995), dijelaskan bahwa pilihan aktivitas dan lingkungan individu mungkin dibentuk oleh keyakinan akan keberhasilan pribadi untuk menentukan arah hidupnya. Dalam proses ini, pemilihan lingkungan dapat mengembangkan potensi dan gaya hidup individu. Individu cenderung memilih lingkungan yang mereka rasa dapat mereka kendalikan daripada lingkungan yang mereka rasa berada diluar kemampuan mereka. Individu akan mengembangkan minat, kompetensi dan jaringan sosial untuk menentukan jalan hidup mereka melalui keputusan yang mereka buat (Bandura dalam Bandura, 1995). Berdasarkan penjelasan kedua aspek tersebut, dapat diketahui bahwa hal-hal tersebut sejalan dengan *career control* dimana individu memiliki kepercayaan diri untuk mengambil inisiatif dalam membangun karir mereka sendiri yang ditandai dengan adanya perilaku menentukan pilihan, percaya diri, disiplin, dan kemauan dalam karir. Oleh karena itu, dapat dikatakan pula bahwa kemampuan afektif dan seleksi yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap *career control* individu. Semakin tinggi kemampuan afektif dan seleksi individu, maka semakin tinggi pula *career concern* individu. Semakin tinggi *career concern*, maka otomatis kemampuan adaptabilitas karir individu juga akan naik (Bandura dalam Bandura, 1995).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap aspek pada *self-efficacy* dapat meningkatkan aspek-aspek yang ada pada adaptabilitas karir dengan tujuan atau target masing-masing dalam upaya meningkatkan adaptabilitas karir. Sesi I dan sesi II pada minggu pertama diisi dengan kegiatan yang berhubungan dengan kognitif untuk meningkatkan adaptabilitas karir dari aspek *career concern* melalui kegiatan *lecturing* dengan pemaparan materi dan tugas

terkait potensi diri serta penetapan tujuan. Pada sesi I minggu kedua diisi dengan kegiatan yang berhubungan dengan motivasi untuk meningkatkan adaptabilitas karir dari aspek *career confidence* melalui kegiatan *lecturing* dan *video-based learning* dengan pemaparan materi dan penayangan video terkait optimisme. Adapun sama seperti pada minggu pertama, pada sesi II minggu kedua terdapat pula kegiatan yang berhubungan dengan kognitif untuk meningkatkan adaptabilitas karir dari aspek *career curiosity* melalui kegiatan *focus discussion group* dan *lecturing* dengan pemberian studi kasus dan pemaparan materi terkait *Adversity quotient*. Selain itu, pada sesi II minggu kedua terdapat pula kegiatan yang berhubungan dengan afektif dan seleksi untuk meningkatkan adaptabilitas karir dari aspek *career control* melalui kegiatan *game* dan *lecturing* dengan pemberian game dan pemaparan materi terkait kemampuan adaptasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan *self-efficacy* efektif untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhakti Kencana.