

PENGARUH ADAPTABILITAS KARIER TERHADAP PERILAKU PERSIAPAN KARIER PADA MAHASISWA UNIVERSITAS AIRLANGGA

Mariska Zahra Widyaputri¹, Yohanes Cahyo Nugroho², Amaliyah³, Erindah Dimisyqiyan⁴
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

*Corresponding author: mariska.zahra.widyaputri-2024@vokasi.unair.ac.id,
yohanes.cahyo.nugroho-2024@vokasi.unair.ac.id, amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
erindah-dimisyqiyan@vokasi.unair.ac.id

ABSTRACT

Career preparation behavior reflects students' actions in preparing for their careers, while career adaptability represents a resource for coping with career changes and demands. This study aims to analyze the effect of career adaptability on career preparation behavior among students at Universitas Airlangga. A quantitative approach with an explanatory and cross-sectional design was employed. The sample comprised 80 active Universitas Airlangga students selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using simple linear regression. The results show that career adaptability has a positive and significant effect on career preparation behavior, with a regression coefficient of 1.356 and a significance value of 0.000. The R^2 value of 0.231 indicates that career adaptability explains 23.1% of the variance in career preparation behavior. Thus, higher career adaptability among students is associated with higher career preparation behavior.

Keyword: Career Adaptability; Career Preparation Behavior; University Students; Universitas Airlangga; Career Development.

ABSTRAK

Perilaku persiapan karier mencerminkan tindakan mahasiswa dalam mempersiapkan karier, sedangkan adaptabilitas karier merupakan sumber daya untuk menghadapi perubahan dan tuntutan karier. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh adaptabilitas karier terhadap perilaku persiapan karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory* dan *cross-sectional*. Sampel terdiri atas 80 mahasiswa aktif Universitas Airlangga yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku persiapan karier, dengan koefisien regresi sebesar 1,356 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,231 menunjukkan bahwa adaptabilitas karier menjelaskan 23,1% variasi perilaku persiapan

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

karier. Dengan demikian, semakin tinggi adaptabilitas karier mahasiswa, semakin tinggi pula perilaku persiapan karier yang ditunjukkan.

Kata kunci: Adaptabilitas Karier; Perilaku Persiapan Karier; Mahasiswa; Universitas Airlangga; Perkembangan Karier.

PENDAHULUAN

Perkembangan karier merupakan proses yang mencakup berbagai tahapan, mulai dari menentukan pilihan, mempersiapkan diri, hingga menyesuaikan diri terhadap perubahan karier. Pendidikan tinggi menjadi salah satu tahap penting dalam proses tersebut karena mahasiswa mulai menghadapi transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja. Pada fase ini, mahasiswa dituntut untuk mulai menentukan arah serta mempersiapkan perkembangan kariernya. Kebutuhan tersebut semakin relevan karena pendidikan tinggi belum sepenuhnya menghilangkan risiko pengangguran ketika individu memasuki pasar kerja. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada penduduk dengan pendidikan tertinggi Diploma IV, S1, S2, dan S3 meningkat dari 5,52% pada Februari 2023 menjadi 5,63% pada Februari 2024, kemudian mencapai 6,23% pada Februari 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa sebagai calon tenaga kerja tidak cukup dibentuk melalui pencapaian akademik, tetapi juga memerlukan pengembangan kemampuan dan kesiapan dalam menghadapi karier.

Salah satu bentuk kesiapan tersebut dapat dilihat melalui perilaku persiapan karier. Choi dan Kim (2012) mengembangkan *Career Preparation Behavior Scale* untuk mengukur perilaku persiapan karier mahasiswa melalui tiga dimensi, yaitu *self-understanding behavior*, *job skill improvement behavior*, dan *job world search behavior*. Skala tersebut dikembangkan melalui pengujian pada mahasiswa dan menghasilkan 25 item yang terbagi ke dalam tiga faktor. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku persiapan karier tidak hanya berkaitan dengan perencanaan pekerjaan di masa depan, tetapi juga mencakup berbagai tindakan yang dilakukan individu untuk memahami dirinya, meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan, dan mencari informasi mengenai dunia kerja. Dalam melakukan persiapan tersebut, individu memerlukan sumber daya yang memungkinkan dirinya menghadapi perkembangan, transisi, dan perubahan karier. Salah satu sumber daya psikososial yang relevan adalah adaptabilitas karier. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan perubahan sepanjang perjalanan karier. Adaptabilitas karier terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dalam konteks Indonesia, Panjaitan dan Sahrah (2023) mengadaptasi *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* dan menemukan struktur empat faktor yang sesuai untuk mengukur adaptabilitas karier pada dewasa awal di Indonesia.

Keterkaitan adaptabilitas karier dengan perkembangan karier mahasiswa telah ditunjukkan dalam sejumlah penelitian. Lakshmi dan Elmartha (2022), misalnya, menemukan bahwa adaptabilitas karier berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Chen, Liu, dan Wen (2022) juga menelaah adaptabilitas karier dalam model

yang melibatkan eksplorasi karier dan hasil pencarian kerja pada mahasiswa. Sementara itu, Makwa et al. (2025) melalui tinjauan sistematis dalam konteks pendidikan vokasi menunjukkan bahwa adaptabilitas karier merupakan aspek yang relevan dalam menghadapi tuntutan transisi menuju dunia kerja. Hubungan adaptabilitas karier dengan perilaku persiapan karier juga telah diteliti sebelumnya. Novianti dan Nu'man (2020) menguji hubungan antara *career adaptation* dan *career preparation behavior* pada 241 mahasiswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara adaptabilitas karier dan perilaku persiapan karier bukan merupakan hubungan yang sepenuhnya baru dalam literatur. Dengan demikian, celah penelitian ini tidak didasarkan pada belum pernah ditelitinya hubungan kedua variabel tersebut, tetapi pada kebutuhan untuk menguji hubungan tersebut pada konteks dan populasi yang berbeda, yaitu mahasiswa Universitas Airlangga.

Mahasiswa Universitas Airlangga menjadi konteks penelitian karena pendidikan tinggi pada tahap ini tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian studi, tetapi juga dengan persiapan menghadapi kehidupan setelah lulus. Mahasiswa perlu memahami arah karier, mengembangkan kemampuan yang relevan, serta mengeksplorasi peluang kerja sebagai bagian dari proses tersebut. Persiapan karier mahasiswa juga berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia karena mahasiswa merupakan calon tenaga kerja yang perlu memiliki kesiapan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Atas dasar itu, diperlukan pemahaman mengenai keterkaitan adaptabilitas karier dengan perilaku nyata mahasiswa dalam mempersiapkan kariernya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh adaptabilitas karier terhadap perilaku persiapan karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel dalam konteks mahasiswa Universitas Airlangga serta memperluas penerapan konsep adaptabilitas karier dan perilaku persiapan karier pada konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Perkembangan Karier

Perkembangan karier merupakan proses yang mencakup cara individu membangun, mengembangkan, dan menyesuaikan perjalanan kariernya terhadap berbagai tuntutan dan perubahan. Proses tersebut tidak hanya berkaitan dengan keputusan dalam memilih pekerjaan, tetapi juga mencakup persiapan diri, eksplorasi alternatif karier, pengembangan kemampuan, serta penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi sepanjang perjalanan karier. Pendidikan tinggi merupakan salah satu tahap penting dalam proses tersebut karena mahasiswa mulai menghadapi berbagai keputusan terkait pendidikan, kemampuan yang perlu dikembangkan, pilihan pekerjaan, dan transisi menuju dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pendidikan, tetapi juga mempersiapkan diri untuk memasuki lingkungan kerja. Persiapan tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai perilaku persiapan karier, seperti memahami kemampuan dan minat diri, mengembangkan kompetensi yang relevan, serta mencari informasi mengenai dunia kerja.

Dalam proses perkembangan karier, individu membutuhkan kemampuan untuk menghadapi perubahan, menentukan arah karier, mengeksplorasi berbagai kemungkinan, dan mempertahankan keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Kebutuhan tersebut dijelaskan melalui konsep *career adaptability* atau adaptabilitas karier yang menjadi bagian penting dari *Career Construction Theory* yang dikembangkan oleh Savickas. *Career Construction Theory* (CCT) memandang perkembangan karier sebagai proses konstruksi yang dilakukan individu melalui pengalaman, pilihan, dan penyesuaian terhadap perubahan dalam kehidupan kerja. Menurut Savickas, karier tidak hanya dipahami sebagai rangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang, tetapi sebagai proses ketika individu membangun dan memberikan makna terhadap pengalaman karier sekaligus menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perkembangan dan perubahan.

Dalam perspektif CCT, individu akan menghadapi berbagai tugas perkembangan, transisi, dan perubahan yang membutuhkan sumber daya untuk beradaptasi. Konsep yang digunakan untuk menjelaskan sumber daya tersebut adalah *career adaptability*. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, serta trauma atau perubahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam CCT, adaptabilitas karier mencakup empat dimensi utama yang dikenal sebagai empat C, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut merepresentasikan sumber daya yang dapat digunakan individu ketika menghadapi perkembangan dan perubahan karier. Berdasarkan kerangka tersebut, CCT digunakan sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan variabel Adaptabilitas Karier dalam penelitian ini, sedangkan konsep Perilaku Persiapan Karier digunakan untuk menjelaskan bentuk perilaku aktual mahasiswa dalam mempersiapkan kariernya.

Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan sumber daya psikososial yang mencerminkan kesiapan dan kemampuan individu dalam menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan perubahan yang berkaitan dengan karier. Untuk mengukur sumber daya tersebut, Savickas dan Porfeli (2012) mengembangkan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang mencakup empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Concern* berkaitan dengan perhatian individu terhadap masa depan kariernya. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu memikirkan masa depan dan mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai kemungkinan dalam perjalanan karier. Pada mahasiswa, *concern* dapat terlihat dari perhatian terhadap masa depan, persiapan menghadapi kehidupan setelah lulus, serta kesadaran terhadap pilihan pendidikan dan karier yang perlu ditentukan. *Control* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengendalikan perkembangan dan keputusan kariernya. Individu yang memiliki sumber daya *control* cenderung mengambil tanggung jawab atas pilihan dan tindakan yang berkaitan dengan karier. Dalam konteks mahasiswa, dimensi ini dapat tercermin melalui kemampuan mengambil keputusan secara mandiri, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, serta mengandalkan kemampuan diri ketika menghadapi berbagai pilihan karier.

Curiosity merujuk pada keingintahuan individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan alternatif dalam perkembangan karier. Proses eksplorasi memungkinkan individu memperoleh pemahaman mengenai pilihan yang tersedia dan berbagai kemungkinan

yang dapat ditempuh pada masa mendatang. Pada mahasiswa, *curiosity* dapat ditunjukkan melalui upaya mencari kesempatan untuk berkembang, mempertimbangkan berbagai pilihan sebelum mengambil keputusan, serta mengamati beragam cara dalam melakukan sesuatu. Sementara itu, *confidence* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas maupun tantangan yang berkaitan dengan karier. Dimensi ini mendukung individu untuk mempertahankan keyakinan terhadap kemampuannya ketika menghadapi tuntutan dan hambatan dalam perkembangan karier. Pada mahasiswa, *confidence* dapat tercermin melalui upaya untuk melakukan sesuatu dengan baik, mempelajari keterampilan baru, dan mengoptimalkan keterampilan yang telah dimiliki.

Instrumen Adaptabilitas Karier

Pengukuran adaptabilitas karier dalam penelitian ini menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*, yaitu bentuk singkat dari CAAS yang tetap mempertahankan empat dimensi adaptabilitas karier, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. CAAS-SF dikembangkan oleh Maggiori, Rossier, dan Savickas (2017) dan terdiri atas 12 item, dengan tiga item untuk masing-masing dimensi. Dalam konteks Indonesia, Panjaitan dan Sahrah (2023) telah mengadaptasi CAAS-SF ke dalam bahasa Indonesia dan memperoleh struktur empat faktor yang sesuai. Butir instrumen adaptabilitas karier yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari versi bahasa Indonesia yang disusun oleh Panjaitan dan Sahrah (2023). Sementara itu, operasionalisasi indikator mengacu pada Pradinavika (2017), sedangkan penggunaan empat dimensi tetap berpedoman pada kerangka adaptabilitas karier Savickas dan Porfeli (2012). Berdasarkan pengaturan tersebut, variabel X diukur melalui empat dimensi yang terdiri atas 12 butir pernyataan, dengan tiga butir pada setiap dimensi.

Perilaku Persiapan Karier

Selain adaptabilitas karier, proses persiapan karier mahasiswa dapat dilihat melalui perilaku yang dilakukan untuk menghadapi perkembangan dan pilihan karier. Perilaku Persiapan Karier (*Career Preparation Behavior*) merujuk pada berbagai tindakan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi perkembangan dan pilihan karier. Konsep ini menunjukkan bahwa persiapan karier tidak hanya diwujudkan melalui keinginan atau rencana mengenai pekerjaan di masa depan, tetapi juga melalui tindakan yang mencakup pemahaman diri, pengembangan kemampuan, dan eksplorasi dunia kerja. Choi dan Kim (2012) mengembangkan *Career Preparation Behavior Scale* untuk mahasiswa melalui serangkaian proses pengembangan dan validasi instrumen. Hasil pengembangan tersebut menghasilkan skala akhir yang terdiri atas 25 item dan tiga faktor, yaitu *Self-Understanding Behavior*, *Vocational Ability Improvement Behavior*, dan *Occupational World Exploration Behavior*. Ketiga faktor tersebut digunakan sebagai dimensi operasional Perilaku Persiapan Karier dalam penelitian ini.

Self-Understanding Behavior atau perilaku pemahaman diri berkaitan dengan upaya individu untuk memahami karakteristik dirinya dan berbagai hal yang berhubungan dengan arah karier. Pemahaman tersebut mencakup tujuan karier, minat, kekuatan, hal-hal yang dianggap penting dalam menentukan pilihan karier, kondisi lingkungan yang perlu dipertimbangkan, serta karakteristik diri yang berkaitan dengan pilihan karier. Pada mahasiswa, perilaku ini dapat

ditunjukkan melalui usaha untuk memahami tujuan karier, mengetahui aktivitas yang ingin dilakukan dalam karier, mempertimbangkan bidang pekerjaan yang sesuai, serta mengenali kekuatan dan keterbatasan diri. *Vocational Ability Improvement Behavior* atau perilaku peningkatan kemampuan vokasional berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan individu untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung perkembangan karier. Tindakan tersebut dapat mencakup kegiatan belajar, organisasi, sertifikasi, pengalaman praktis, pengelolaan prestasi akademik, maupun aktivitas lain yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan untuk karier. Pada mahasiswa, perilaku tersebut dapat terlihat melalui kegiatan sukarela, latihan atau simulasi kemampuan, kegiatan studi yang berkaitan dengan karier, kegiatan organisasi, persiapan sertifikasi, persiapan pendidikan pascasarjana, pengelolaan nilai akademik, dan pengalaman kerja yang relevan. Sementara itu, *Occupational World Exploration Behavior* atau perilaku eksplorasi dunia kerja berkaitan dengan tindakan individu dalam mencari dan memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta peluang karier. Eksplorasi tersebut dapat dilakukan melalui pencarian informasi mengenai perusahaan, kegiatan rekrutmen, seminar karier, *job fair*, persyaratan pekerjaan, dan perkembangan peluang pekerjaan. Pada mahasiswa, perilaku eksplorasi dunia kerja dapat ditunjukkan melalui keikutsertaan dalam kegiatan yang berkaitan dengan karier, pencarian informasi mengenai perusahaan dan persyaratan rekrutmen, serta pencarian informasi tentang pekerjaan yang memiliki prospek di masa depan.

Instrumen Perilaku Persiapan Karier

Perilaku Persiapan Karier dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Choi dan Kim (2012). Instrumen tersebut terdiri atas 25 item yang terbagi ke dalam tiga faktor, yaitu *Self-Understanding Behavior* sebanyak 10 item, *Vocational Ability Improvement Behavior* sebanyak 9 item, dan *Occupational World Exploration Behavior* sebanyak 6 item. Seluruh butir yang digunakan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan konteks mahasiswa tanpa mengubah cakupan perilaku yang diukur dalam instrumen asli. Dengan demikian, variabel Perilaku Persiapan Karier dalam penelitian ini diukur melalui 25 butir pernyataan.

Hubungan Adaptabilitas Karier dengan Perilaku Persiapan Karier

Adaptabilitas karier dan Perilaku Persiapan Karier merupakan dua konsep yang sama-sama berkaitan dengan proses individu dalam menghadapi perkembangan dan transisi karier, tetapi memiliki fokus yang berbeda. Adaptabilitas karier menggambarkan sumber daya psikososial yang dimiliki individu untuk menghadapi tuntutan perkembangan dan perubahan karier, sedangkan Perilaku Persiapan Karier menggambarkan tindakan yang dilakukan individu untuk mempersiapkan diri terhadap arah dan tuntutan karier. Perbedaan fokus tersebut memungkinkan adaptabilitas karier dipahami sebagai sumber daya yang berkaitan dengan pelaksanaan perilaku persiapan karier.

Keempat dimensi adaptabilitas karier memberikan gambaran mengenai sumber daya yang dapat digunakan mahasiswa dalam menjalani proses persiapan karier. *Concern* berkaitan dengan perhatian terhadap masa depan karier sehingga dapat mendorong kesadaran untuk mulai mempersiapkan karier. *Control* berkaitan dengan kemampuan mengendalikan pilihan

karier dan bertanggung jawab atas pilihan tersebut. *Curiosity* berkaitan dengan eksplorasi berbagai kemungkinan dan informasi mengenai karier, sedangkan *confidence* berkaitan dengan keyakinan individu dalam menghadapi tantangan serta mengembangkan kemampuan yang diperlukan. Keempat dimensi tersebut menunjukkan sumber daya yang dapat digunakan individu dalam menghadapi tuntutan dan proses perkembangan karier.

Secara empiris, hubungan antara adaptabilitas karier dan Perilaku Persiapan Karier telah diteliti oleh Noviati dan Nu'man (2020) pada 241 mahasiswa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *career adaptation* dan *career preparation behavior*. Temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwa adaptabilitas karier berkaitan dengan proses perilaku persiapan karier mahasiswa. Keterkaitan adaptabilitas karier dengan perkembangan karier mahasiswa juga ditunjukkan oleh penelitian lain. Lakshmi dan Elmartha (2022) menemukan adanya pengaruh adaptabilitas karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Chen, Liu, dan Wen (2022) menunjukkan bahwa adaptabilitas karier terlibat dalam proses yang berkaitan dengan eksplorasi karier dan hasil pencarian kerja mahasiswa. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berkaitan dengan proses individu dalam mempersiapkan diri dan menghadapi transisi karier.

Berdasarkan landasan teoretis dan empiris tersebut, penelitian ini menempatkan Adaptabilitas Karier sebagai variabel independen (X) dan Perilaku Persiapan Karier sebagai variabel dependen (Y). Hubungan yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh adaptabilitas karier terhadap perilaku persiapan karier pada mahasiswa Universitas Airlangga.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh Adaptabilitas Karier terhadap Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa data numerik yang diperoleh melalui kuesioner, sedangkan desain *cross-sectional* digunakan karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode tanpa pemberian perlakuan kepada responden (Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian terdiri atas mahasiswa aktif Universitas Airlangga dengan individu mahasiswa sebagai unit analisis. Sampel dipilih menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016). Responden penelitian merupakan mahasiswa aktif Universitas Airlangga yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan proses pengumpulan data, diperoleh 80 responden yang memenuhi kriteria tersebut.

Data penelitian berupa data kuantitatif primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner daring menggunakan Google Forms. Kuesioner terdiri atas tiga bagian, yaitu karakteristik responden yang meliputi fakultas, program studi, dan angkatan; pernyataan variabel Adaptabilitas Karier (X); serta pernyataan variabel Perilaku Persiapan Karier (Y). Instrumen penelitian terdiri atas 12 butir untuk variabel X dan 25 butir untuk variabel Y, sehingga jumlah butir instrumen utama adalah 37 butir. Pengukuran dilakukan menggunakan

skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1-5, mulai dari sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai (Boone & Boone, 2012). Penyusunan butir instrumen didasarkan pada definisi operasional, dimensi, indikator, dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar penyusunan variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak sesuai, 2 = tidak sesuai, 3 = netral, 4 = sesuai, dan 5 = sangat sesuai.

Sebelum analisis utama dilakukan, validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan data dari 80 responden. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antarbutir pada masing-masing variabel (Tavakol & Dennick, 2011). Selanjutnya, data diproses melalui tahapan pemeriksaan, pengkodean, *entry*, *cleaning*, dan tabulasi sebelum dilakukan analisis statistik. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan data penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi regresi yang meliputi uji normalitas residual, linearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas residual dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebagai kriteria utama penelitian, uji linearitas dilakukan melalui *Deviation from Linearity*, dan uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser. Setelah asumsi regresi terpenuhi berdasarkan kriteria yang digunakan, pengaruh Adaptabilitas Karier terhadap Perilaku Persiapan Karier dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Analisis tersebut digunakan untuk memperoleh persamaan regresi, menguji signifikansi koefisien melalui uji t , menguji signifikansi model melalui uji F , serta mengetahui proporsi variasi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X melalui koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 mahasiswa aktif Universitas Airlangga yang memenuhi kriteria responden. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian meliputi fakultas dan angkatan. Program studi tidak digunakan sebagai karakteristik utama karena ditemukan perbedaan penulisan nama program studi yang menyebabkan satu program studi tercatat dalam kategori berbeda, sehingga berpotensi menghasilkan distribusi yang tidak akurat. Data frekuensi menunjukkan bahwa seluruh 80 responden memiliki data yang lengkap untuk karakteristik yang dianalisis.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas

		Fakultas			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	3	3.8	3.8	3.8
	Fakultas Farmasi	1	1.3	1.3	5.0
	Fakultas Hukum	1	1.3	1.3	6.3
	Fakultas Ilmu Budaya	3	3.8	3.8	10.0
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	4	5.0	5.0	15.0
	Fakultas Kedokteran Hewan	1	1.3	1.3	16.3
	Fakultas Kesehatan Masyarakat	3	3.8	3.8	20.0
	Fakultas Perikanan dan Kelautan	1	1.3	1.3	21.3
	Fakultas Psikologi	1	1.3	1.3	22.5
	Fakultas Sains dan Teknologi	3	3.8	3.8	26.3
	Fakultas Vokasi	59	73.8	73.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian berasal dari 11 fakultas di Universitas Airlangga. Responden paling banyak berasal dari Fakultas Vokasi, yaitu sebanyak 59 orang (73,8%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berasal dari Fakultas Farmasi, Fakultas Hukum, Fakultas Kedokteran Hewan, Fakultas Perikanan dan Kelautan, serta Fakultas Psikologi, yang masing-masing berjumlah 1 orang (1,3%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh mahasiswa Fakultas Vokasi.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

		Angkatan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2023	2	2.5	2.5	2.5
	2024	73	91.3	91.3	93.8
	2025	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden merupakan mahasiswa angkatan 2024, yaitu sebanyak 73 orang (91,3%). Selanjutnya, responden angkatan 2025 berjumlah 5 orang (6,3%), sedangkan angkatan 2023 berjumlah 2 orang (2,5%). Dengan demikian, distribusi responden berdasarkan angkatan didominasi oleh mahasiswa angkatan 2024.

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data variabel Adaptabilitas Karier (X) dan Perilaku Persiapan Karier (Y). Berdasarkan output regresi, nilai rata-rata Adaptabilitas Karier adalah 51,74 dengan standar deviasi 4,885, sedangkan nilai rata-rata Perilaku Persiapan Karier adalah 97,23 dengan standar deviasi 13,780. Masing-masing variabel dianalisis berdasarkan 80 responden. regresi linear sederhana.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mea n	Standar Deviasi
Adaptabilitas Karier (X)	80	51,74	4,885
Perilaku Persiapan Karier (Y)	80	97,23	13,780

Nilai standar deviasi menunjukkan adanya variasi skor responden pada masing-masing variabel. Pada tahap ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan tidak digunakan untuk memberikan kategorisasi tingkat adaptabilitas karier maupun perilaku persiapan karier.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh 80 responden menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden 80 orang, nilai r -tabel yang digunakan adalah 0,219. Variabel Adaptabilitas Karier terdiri atas 12 item, sedangkan Perilaku Persiapan Karier terdiri atas 25 item. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel X, nilai r -hitung berada pada rentang 0,507-0,713, sedangkan pada variabel Y berada pada rentang 0,288-0,780. prompt hasil dan pembahasan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r <i>hitung</i>	r <i>tabel</i>	Keputusan
Adaptabilitas Karier (X)	12	0,507-0,713	0,219	Seluruh item valid
Perilaku Persiapan Karier (Y)	25	0,288-0,780	0,219	Seluruh item valid

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat item yang dikeluarkan dari instrumen berdasarkan pengujian validitas. Dengan demikian, seluruh 37 item digunakan dalam analisis selanjutnya. Hal ini juga konsisten dengan output korelasi item-total pada kedua variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Adaptabilitas Karier (X)	12	0,832	Reliabel
Perilaku Persiapan Karier (Y)	25	0,927	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha terhadap 80 responden. Variabel Adaptabilitas Karier yang terdiri atas 12 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,832, sedangkan variabel Perilaku Persiapan Karier yang terdiri atas 25 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,927. Kedua nilai Cronbach's Alpha memenuhi kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hasil ini juga memberikan dukungan terhadap konsistensi internal instrumen yang digunakan pada sampel penelitian.

Uji Asumsi Regresi

Uji asumsi regresi dilakukan sebelum analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis. Pengujian meliputi uji normalitas residual, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas dilakukan terhadap *unstandardized residual* untuk mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Residual

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.097	80	.062	.963	80	.020

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *unstandardized residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,062, lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian, residual dinyatakan berdistribusi normal. Namun, hasil Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,020, lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut dilaporkan secara transparan. Dalam penelitian ini, keputusan normalitas didasarkan pada hasil Kolmogorov-Smirnov sebagaimana prosedur analisis yang telah ditetapkan. Histogram residual menunjukkan pola yang terkonsentrasi di sekitar nilai tengah, sedangkan Q-Q Plot menunjukkan sebagian besar titik berada di sekitar garis diagonal, meskipun terdapat beberapa penyimpangan pada bagian ekor distribusi. Oleh karena itu, hasil uji normalitas perlu dipahami dengan kehati-hatian.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sig.
TOTAL Y * TOTAL X	Between Groups	(Combined)	.104
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.971
	Within Groups		
	Total		

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,000 ($<0,05$), sedangkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,971 ($>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara Adaptabilitas Karier dan Perilaku Persiapan Karier serta tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear. Dengan demikian, hubungan kedua variabel memenuhi asumsi linearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual (*ABS_RES*) terhadap variabel Adaptabilitas Karier.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.373	9.788		-.140
	TOTAL X	.197	.188	.118	1.047
					Sig.
					.889
					.298

a. Dependent Variable: *ABS_RES*

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Adaptabilitas Karier sebesar 0,298 ($>0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Adaptabilitas Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Regresi Linear Sederhana dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh Adaptabilitas Karier (X) terhadap Perilaku Persiapan Karier (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi antara kedua variabel sebesar $R = 0,481$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,231$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model menjelaskan 23,1% variasi pada Perilaku Persiapan Karier. regresi linear sederhana.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.221	12.161

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

Tabel 10. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3466.924	1	3466.924	23.443	.000 ^b
	Residual	11535.026	78	147.885		
	Total	15001.950	79			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X

Tabel 11. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.069		1.860	.067
	TOTAL X	1.356	.481	4.842	.000

Coefficients ^a			
Model	95,0% Confidence Interval for B		
	Lower Bound		Upper Bound
1	(Constant)	-1.904	56.042
	TOTAL X	.798	1.914

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan koefisien tidak terstandar (B) pada output SPSS, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 27,069 + 1,356X$$

Koefisien regresi Adaptabilitas Karier sebesar 1,356 dan bernilai positif. Artinya, dalam model regresi penelitian ini, peningkatan satu satuan skor Adaptabilitas Karier berkaitan dengan peningkatan skor Perilaku Persiapan Karier sebesar 1,356 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai t sebesar 4,842 menunjukkan bahwa koefisien Adaptabilitas Karier signifikan secara statistik. regresi linear sederhana. Pengujian model melalui uji F menghasilkan nilai F sebesar 23,443 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, model regresi linear sederhana yang memasukkan Adaptabilitas Karier sebagai prediktor menunjukkan signifikansi statistik. Karena penelitian menggunakan satu variabel independen, hasil uji t dan

uji F memberikan kesimpulan yang searah mengenai signifikansi model dan prediktor. regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H1 diterima secara statistik, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Adaptabilitas Karier terhadap Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Namun, istilah “pengaruh” dalam artikel perlu dibaca sesuai dengan desain penelitian, yaitu survei *cross-sectional* non-eksperimental. Oleh karena itu, hasil regresi menunjukkan pengaruh secara statistik dalam model penelitian, bukan bukti kausalitas mutlak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adaptabilitas Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan skor Adaptabilitas Karier diikuti oleh peningkatan skor Perilaku Persiapan Karier. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan pandangan Savickas dan Porfeli (2012) bahwa adaptabilitas karier merupakan sumber daya psikososial yang digunakan individu untuk menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan perubahan karier. Dalam *Career Construction Theory*, adaptabilitas karier terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, yang merepresentasikan sumber daya individu dalam menghadapi tuntutan perkembangan karier.

Keempat dimensi tersebut memberikan dasar untuk memahami keterkaitan adaptabilitas karier dengan perilaku persiapan karier dalam penelitian ini. *Concern* berkaitan dengan perhatian terhadap masa depan, *control* dengan pengendalian dan tanggung jawab atas keputusan, *curiosity* dengan eksplorasi berbagai kemungkinan, sedangkan *confidence* dengan keyakinan dalam menghadapi tantangan. Struktur tersebut juga didukung oleh adaptasi CAAS-SF dalam konteks Indonesia yang menunjukkan struktur empat faktor dengan reliabilitas yang dapat diterima (Panjaitan & Sahrah, 2023). Dengan demikian, keempat dimensi adaptabilitas karier memberikan kerangka konseptual untuk memahami sumber daya yang berkaitan dengan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi proses perkembangan karier. Temuan tersebut selanjutnya dapat dipahami melalui konstruk Perilaku Persiapan Karier yang digunakan sebagai variabel Y. Choi dan Kim (2012) mengembangkan *Career Preparation Behavior Scale* untuk mahasiswa yang menghasilkan tiga faktor utama, yaitu *self-understanding behavior*, *vocational ability improvement behavior*, dan *occupational world exploration behavior*. Skala akhir tersebut terdiri atas 25 item dengan reliabilitas keseluruhan sebesar 0,912. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mempertahankan konstruk tersebut melalui item yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan konteks responden mahasiswa Universitas Airlangga. Oleh karena itu, Perilaku Persiapan Karier dalam penelitian ini tidak hanya mencerminkan pemikiran mengenai masa depan, tetapi juga tindakan yang berkaitan dengan pemahaman diri, pengembangan kemampuan, dan eksplorasi dunia kerja.

Hasil pengujian reliabilitas juga mendukung penggunaan kedua instrumen dalam penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,832 pada Adaptabilitas Karier berada dekat dengan reliabilitas CAAS-SF versi Indonesia yang dilaporkan Panjaitan dan Sahrah (2023), yaitu $\alpha = 0,82$. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha Perilaku Persiapan Karier sebesar 0,927 lebih tinggi daripada reliabilitas keseluruhan skala asli Choi dan Kim (2012), yaitu 0,912. Perbedaan

nilai reliabilitas tersebut tidak menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini identik dengan instrumen asli. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai pada sampel penelitian ini. Temuan utama penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang menggunakan konstruk karier yang berdekatan. Lakshmi dan Elmartha (2022) menemukan bahwa Adaptabilitas Karier berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dan menjelaskan 60% variasi kesiapan kerja dalam model mereka. Meskipun demikian, variabel Y dalam penelitian tersebut adalah kesiapan kerja, bukan Perilaku Persiapan Karier. Hasil tersebut memberikan konteks empiris mengenai keterkaitan Adaptabilitas Karier dengan outcome karier mahasiswa, sedangkan penelitian ini memperluas fokus tersebut pada Perilaku Persiapan Karier yang lebih spesifik, yaitu tindakan memahami diri, meningkatkan kemampuan, dan mengeksplorasi dunia kerja.

Temuan Chen, Liu, dan Wen (2022) juga menunjukkan keterlibatan Adaptabilitas Karier dalam model yang menghubungkan *core self-evaluation*, eksplorasi karier, dan hasil pencarian kerja pada mahasiswa yang sedang menghadapi transisi menuju pekerjaan. Namun, penelitian tersebut menggunakan model mediasi, bukan regresi sederhana seperti penelitian ini. Oleh karena itu, hasil Chen, Liu, dan Wen (2022) tidak dapat diperlakukan sebagai bukti langsung mengenai hubungan Adaptabilitas Karier dengan Perilaku Persiapan Karier. Temuan tersebut tetap memberikan konteks bahwa Adaptabilitas Karier merupakan bagian dari proses perkembangan dan aktivitas karier mahasiswa. Hubungan yang lebih langsung ditunjukkan oleh penelitian Novianti dan Nu'man (2020), yang menguji hubungan antara *career adaptation* dan *career preparation behavior* pada 241 mahasiswa. Penelitian tersebut menemukan bahwa *career decision self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *career adaptation* dan *career preparation behavior*. Hasil tersebut memiliki relevansi yang lebih dekat dengan penelitian ini karena kedua penelitian sama-sama menempatkan adaptabilitas atau adaptasi karier dan perilaku persiapan karier dalam satu kerangka penelitian. Perbedaannya, penelitian ini secara khusus menguji pengaruh Adaptabilitas Karier terhadap Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga dengan menggunakan regresi linear sederhana. Konteks pendidikan vokasi juga relevan dalam memahami adaptabilitas karier. Melalui *systematic review* terhadap penelitian di bidang pendidikan vokasi, Makwa et al. (2025) mengidentifikasi Adaptabilitas Karier sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan perkembangan karier dan kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Hasil *review* tersebut memberikan konteks bahwa pengembangan kemampuan adaptasi karier relevan dalam lingkungan pendidikan yang mempersiapkan individu menghadapi dunia kerja. Namun, temuan tersebut tidak digunakan sebagai bukti langsung mengenai pengaruh Adaptabilitas Karier terhadap Perilaku Persiapan Karier karena penelitian Makwa et al. memiliki fokus dan desain yang berbeda.

Nilai R^2 sebesar 0,231 menunjukkan bahwa 23,1% variasi Perilaku Persiapan Karier dalam model dapat dijelaskan oleh Adaptabilitas Karier. Sebaliknya, 76,9% variasi Perilaku Persiapan Karier tidak dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Persiapan Karier dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, Adaptabilitas Karier tidak dapat diposisikan sebagai satu-

satunya faktor yang menentukan Perilaku Persiapan Karier. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Adaptabilitas Karier berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Perilaku Persiapan Karier pada 80 mahasiswa Universitas Airlangga yang menjadi responden. Temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara sumber daya adaptabilitas karier dan perilaku mahasiswa dalam mempersiapkan karier. Namun, interpretasi hasil perlu dibatasi pada karakteristik desain dan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dan non-eksperimental serta *purposive sampling*, sehingga hasilnya tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara mutlak ataupun digeneralisasikan kepada seluruh mahasiswa di luar karakteristik sampel penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Adaptabilitas Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,356 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan skor Adaptabilitas Karier berkaitan dengan peningkatan skor Perilaku Persiapan Karier mahasiswa. Nilai R^2 sebesar 0,231 menunjukkan bahwa Adaptabilitas Karier menjelaskan 23,1% variasi Perilaku Persiapan Karier, sedangkan 76,9% sisanya tidak dapat dijelaskan oleh model.

Kualitas instrumen penelitian dinyatakan memadai. Seluruh 37 butir pernyataan, yang terdiri atas 12 butir Adaptabilitas Karier dan 25 butir Perilaku Persiapan Karier, dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,832 dan 0,927 menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Hasil tersebut memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan Adaptabilitas Karier dengan Perilaku Persiapan Karier pada mahasiswa Universitas Airlangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025, May 5). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah.*
- Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2022). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: Chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 42, 15696-15707. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4> PubMed
- Choi, Y. K., & Kim, S. H. (2012). Development and validation of the career preparation behavior scale for university students. *Korean Journal of Counseling*, 13(5), 2085-2097. <https://doi.org/10.15703/kjc.13.5.201210.2085>
- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh *career adaptability* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(1), 22-38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Makwa, Z., Ismara, K. I., Sudira, P., & Maryadi, T. H. T. (2025). Career adaptability for sustainable workforce development: A systematic review in vocational education. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(3S), 3054-3070. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0231>
- Noviati, N. P., & Nu'man, T. M. (2020). The correlation of career adaptation and career preparation behavior: The mediating role of career decision self-efficacy. In *Proceedings of the International Conference on Progressive Education (ICOPE 2019)* (pp. 163-167). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200323.112>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities-Short Form ke versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 7(2), 1421-1441. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935>
- Pradinavika, R. (2017). *Profil adaptabilitas karir peserta didik berdasarkan faktor demografis: Studi deskriptif terhadap peserta didik kelas IX SMP Negeri 14 Tasikmalaya tahun ajaran 2017/2018* [Undergraduate thesis, Universitas Pendidikan Indonesia]. UPI Repository.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- 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>