LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 19 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

PENGARUH *CAREER CALLING* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA AKHIR

Devania Salsabila Nugroho[1*], Ni Wayan Sukamati Puspitadewi[2]
Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia
E-mail: devania.22025@mhs.unesa.ac.id[1*], sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id[2]

Abstract

The transition from university to the world of work is a developmental phase that requires final-tear student to adapt to various changes and career demands. This study was conducted to examine the effect of career calling on career adaptability among final-year university student. This research employed a quantitative approach with a casual research design. The participants consisted 285 final-year students. The instruments used in this study were the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) to measure career adaptability and the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) to measure career calling. Data were analyzed using JASP version 0.98.1.0. the results indicated that career calling had a positive and significant effect on career adaptability among final-year student (p <.001). furthermore, career calling accounted for 74.5% of the variance in career adaptability, while the remaining 25.5% was explained by other factors beyond the scope of this study.

Keywords: Career Calling, Career Adaptability, Final-Year Student.

Abstrak

Transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja merupakan fase yang menuntut mahasiswa tingkat akhir untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tuntutan karier. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Subjek penelitian berjumlah 385 responden. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* untuk mengukur *career adaptability* dan *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)* untuk mengukur *career calling*. Analisis data menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.98.1.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa career calling berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir (p < 0,001). Selain itu, *career calling* mampu memberikan kontribusi sebesar 74,5% terhadap *career adaptability*, sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Article history
Received : Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026
Plagiarism Checker No 77
Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

Kata Kunci: *Career Calling*, *Career Adaptability*, Mahasiswa Tingkat Akhir.	

PENDAHULUAN

Transisi dari bangku kuliah ke dunia kerja merupakan tahap penting yang menuntut mahasiswa untuk menentukan arah karier, mempersiapkan diri menghadapi perubahan, serta mengatasi berbagai tantangan dalam memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut membutuhkan sumber daya psikologis yang mendukung kesiapan mahasiswa, salah satunya *career adaptability*. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kapasitas psikososial individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan perkembangan karier, perubahan situasi, maupun hambatan dalam kehidupan kerja. Konsep ini mencakup empat dimensi, yaitu *concern, control, curiosity,* dan *confidence*. Kemampuan tersebut penting bagi mahasiswa tingkat akhir karena berkaitan dengan kesiapan dalam merencanakan karier dan menghadapi perubahan serta tuntutan dunia kerja.

Career adaptability tidak terbentuk begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal individu. Salah satu faktor yang diduga berperan adalah *career calling*, yaitu perasaan bahwa karier yang dipilih memiliki makna dan menjadi bagian dari tujuan hidup individu (Dik & Duffy, 2009). Individu dengan *career calling* cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk mempersiapkan masa depan karier, mengeksplorasi peluang, dan menghadapi berbagai kesulitan. Dengan demikian, *career calling* berpotensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan dan perubahan karier.

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *career calling* dan *career adaptability*. Duffy dkk. (2018) menunjukkan bahwa *career calling* dapat memberikan arah dan tujuan karier yang lebih jelas sehingga mendukung kesiapan adaptasi karier mahasiswa. Dumulescu dkk. (2015) juga menemukan hubungan positif antara *career calling* dan *career adaptability*, dengan *career adaptability* berperan sebagai mediator parsial. Penelitian lain menunjukkan bahwa *career calling* berkaitan dengan berbagai hasil positif dalam perkembangan dan kepuasan karier (Chen dkk., 2016; Min dkk., 2017). Namun, penelitian terdahulu masih banyak dilakukan pada konteks luar negeri dan didominasi oleh subjek pekerja atau karyawan. Penelitian mengenai hubungan *career calling* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia, khususnya di Universitas Negeri Surabaya, masih terbatas.

Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase transisi yang menuntut kemampuan untuk menentukan pilihan karier, merencanakan masa depan, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Dalam kondisi tersebut, *career calling* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung *career adaptability* karena memberikan arah, makna, dan tujuan terhadap pilihan karier individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai peran *career calling* dalam kesiapan adaptasi karier serta menjadi dasar bagi pengembangan program pendampingan karier yang lebih tepat bagi mahasiswa tingkat akhir.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh *career calling* (X) terhadap *career adaptability* (Y) pada mahasiswa tingkat akhir. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang terdiri atas skala

career calling dan *career adaptability* dalam format skala Likert dan disebarkan secara daring. Populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas X angkatan 2020–2023 yang sedang menjalani atau menyelesaikan mata kuliah skripsi/tugas akhir. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan sampel menggunakan rumus untuk populasi tidak diketahui dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan Sugiyono, sehingga diperoleh 385 responden.

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2} = \frac{(1{,}96)^2(0{,}5)(0{,}5)}{(0{,}05)^2} = 384{,}16, \approx 385$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *self-report* melalui Google Form. Instrumen dikonstruksi berdasarkan landasan teori dengan mengidentifikasi aspek dan indikator setiap variabel, kemudian dijabarkan menjadi butir pernyataan. Sebelum digunakan, instrumen melalui *expert judgment* untuk menilai kesesuaian isi, kejelasan bahasa, dan relevansi butir terhadap indikator. Kuesioner menggunakan skala Likert lima pilihan, yaitu sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Selama pengumpulan data, peneliti juga melakukan pemantauan untuk memastikan responden memenuhi karakteristik penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji T (t-test) dan uji F menggunkan JASP 0.98.1.0.

Tabel 1. *Calling and Vocation Questionaire*

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Σ
		F	UF	
Search of Calling	Berusaha mencari karier yang sesuai dengan minat dan tujuan hidup	1,3,6	4	4
	Mengeksplorasi berbagai kemungkinan karier	9	8,10	3
Presence of Calling	Merasa telah menemukan karier yang bermakna	13,17,18	14,16	5
	Merasakan adanya tujuan dalam karier	19,21,23,24	20	5
Total				17

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

Tabel 2. *Career Adapt-Abilities Scale*

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Σ
		F	UF	
Career Concern	Memikirkan masa depan karier	1,3	2	3
	Mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja	6	5	2

Career Control	Bertanggung jawab terhadap pilihan karier	9	8	2
	Mengatur Langkah untuk mencapai tujuan karier	10,12	11	3
Career Curiosity	Mencari Informasi mengenai peluang karier	13,15	14	3
	Mengeksplorasi berbagai pilihan karier	16,18	17	3
Career Confidence	Percaya diri menghadapi tantangan karier	19,21	20	3
	Yakin menghadapi tujuan karier	22,24	23	3
Total				22

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Item-Rest Corelation* suatu aitem dinyatakan valid apabila setiap faktor menunjukkan nilai korelasi positif dengan koefisien 0,30. Nilai tersebut menunjukkan bahwa faktor yang diuji memiliki keterkaitan yang cukup kuat dalam membentuk konstruk yang diukur (Sugiyono, 2023). Validitas alat ukur diuji dengan analisis data menggunakan JASP versi 0.98.1.0. Hasilnya menunjukkan bahwa semua item pada kedua variabel memiliki korelasi positif dan signifikan.

a. Validitas *Calling and Vocation Questionaire*

Menurut Azwar (2017). Proses analisis dan seleksi aitem dalam penyusunan skala psikologi meliputi tahap pra uji coba, evaluatif kualitatif, dan evaluasi empirik. Evaluasi kualitatif ini dilakukan dengan validitas isi atau *expert judgment,* sedangkan pada evaluasi empirik ialah data kuantitatif dilakukan minimal daya diskriminasi item. Berdasarkan penjelasan teori tersebut, Uji validitas skala pada penelitian ini menggunakan validitas isi sebelum dilakukan pada uji coba ke 30 responden. Pengujian validitas isi instrumen dilakukan menggunakan metode *expert judgment* melalui para ahli yang kompeten untuk menilai kesesuaian dan relevansi aitem terhadap konstruk yang di ukur (Azwar, 2018). Dalam kajian ini menggunakan expert judgment yang dilakukan oleh panel ahli yang mencakup 3 dosen psikologi. Berikut rumus Aiken's V:

$$V= \Sigma s / [n(C-1)]$$

Setelah item diperbaiki, peneliti melakukan pada tahap selanjutnya uji coba dengan 30 responden.Berdasarkan uji validitas melalui hasil try out, aitem dapt dikatakan valid apabila memiliki *item rest corelation* dengan nilai >0,30. Pada variabel *Career Calling*, nilai aitem berada pada rentang 0,481 hingga 0,693.

b. Validitas *Career Adapt-Abilities Scale*

Menurut Azwar (2017). Proses analisis dan seleksi aitem dalam penyusunan skala psikologi meliputi tahap pra uji coba, evaluatif kualitatif, dan evaluasi empirik. Evaluasi kualitatif ini dilakukan dengan validitas isi atau *expert judgment,* sedangkan pada evaluasi empirik ialah data kuantitatif dilakukan minimal daya diskriminasi item. Berdasarkan penjelasan teori tersebut, Uji validitas skala pada penelitian ini menggunakan validitas isi sebelum dilakukan

pada uji coba ke 30 responden. Validitas isi instrumen diuji melalui *expert judgment* dengan melibatkan beberapa ahli yang kompeten untuk menilai kesesuaian dan relevansi aitem terhadap konstruk yang di ukur (Azwar, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan expert judgment yang dilakukan oleh panel ahli yang mencakup 3 dosen psikologi. Berikut rumus Aiken's V:

$$V= \Sigma s / [n(C-1)]$$

Setelah item diperbaiki, peneliti melakukan pada tahap selanjutnya uji coba dengan 30 responden. Berdasarkan uji validitas melalui hasil try out, aitem dapt dikatakan valid apabila memiliki *item rest corelation* dengan nilai >0,30. Pada variabel *Career Adaptability*, nilai aitem berada pada rentang 0,393 hingga 0,807.

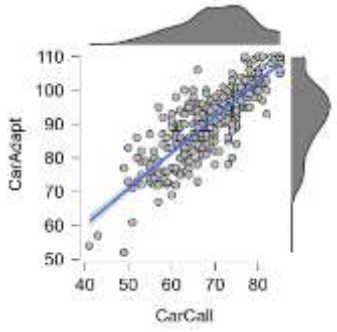
2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan banuan perangkat lunak JASP versi 0.98.1.0. Hasilnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk *Calling and Vocation Questionaire* (X) adalah 0,887, *Career Adapt-Abilities Scale* (Y) adalah 0,926, menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji Hipotesis yang meliputi uji F dan uji T. Uji normalitas data yang telah dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai residual pada variabel career calling dan career adaptability. Hasil normalitas data menunjukkan bahwa signifikan variabel sebesar 0,574, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada nilai residual berdistribusi normal. Uji linearitas pada data penelitian ini menggunakan JASP 0.98.1.0 *for windows*. Uji linearitas dilakukan dengan menginspeksi scatter plot antara nilai variabel *career calling* dan *career adaptability*. Scatter plot dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan grafik, titik-titik pengamatan terlihat menyebar searah dengan garis regresi dari bagian kiri bahwa menuju kanan atas. Titik-titik tersebut juga relatif terkonsentrasi di sekitas garis regresi tanpa menunjukkan pola melengkung maupun kecenderungan tertentu. Dengan demikian, asumsi linearitas pada penelitian ini terdapat pengaruh linear.

1. Uji T

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	*p*
	B	Std. Error	Coefficient		

			s		
CarCall	1.062	0.03	0.86	33.44	<.001

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *career calling* memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,062 dengan nilai t sebesar 33,44 dan nilai signifikan (p) <.001. nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *career calling* berpengaruh secara signifikan terhadap *career adaptability*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh career calling terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir diterima.

2. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Koefisien Determinasi		**Uji f**			**Koefisien Regresi**			**Effect Size**
R	R^2	F	Df	*p*	B	a	*p*	f^2
0.863	0.745	1118	1	<.001	1.062	17,71	<.001	2,922

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat. Nilai koefisien (R^2) sebesar 0,745 mengindikasikan bahwa *career calling* mampu menjelaskan sebesar 74,5% variasi *career adaptability*. Hasil uji F menunjukkan nilai F=1118 dengan nilai signifikansi p<0,0001, sehingga model regresi dinyatakan signifikan dan layak digunakan. Koefisien (B) sebesar 1,062 dengan konstanta (a) sebesar 17.71 dan nilai signifikansi p<0,001 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *career calling* akan diikuti dengan peningkatan *career adaptability*. Selain itu, nilai effect size (f^2) hasil perhitungan menunjukkan Cohen's f^2 sebesar 2,922 menunjukkan bahwa *career calling* memiliki pengaruh yang sangat besar (large effect) terhadap *career adaptability*. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, terdapat pengaruh *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat career calling yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap tugas, perubahan, dan tantangan yang berkaitan dengan transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career calling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,863 yang mengindikasikan hubungan sangat kuat dengan arah positif. Uji t menunjukkan nilai 33,44 dengan signifikansi p < 0,001, sedangkan uji F sebesar 1118 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti semakin tinggi *career calling*, semakin tinggi pula *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir.

Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki makna, tujuan, dan keyakinan terhadap karier yang akan dijalani cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tuntutan, perubahan, dan dinamika dunia kerja. Nilai korelasi yang sangat kuat juga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel memiliki makna praktis.

Career calling dapat menjadi salah satu sumber psikologis yang mendukung kesiapan karier mahasiswa, seperti dalam merencanakan masa depan, mencari informasi mengenai peluang kerja, mengembangkan kompetensi, dan meningkatkan keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Career calling tidak hanya berkaitan dengan kejelasan tujuan karier, tetapi juga dapat menjadi sumber motivasi internal dalam menghadapi hambatan selama masa transisi menuju dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir menghadapi berbagai ketidakpastian terkait pekerjaan, persaingan kerja, dan perubahan peran setelah lulus. Adanya gambaran yang lebih terarah mengenai tujuan karier dapat membantu mahasiswa mempersiapkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi kondisi tersebut. Temuan ini sejalan dengan Dik dan Duffy (2009) yang menjelaskan bahwa *career calling* membuat individu memandang pekerjaan bukan sekadar sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang memiliki makna, tujuan hidup, dan manfaat bagi orang lain. Kejelasan tersebut dapat membantu mahasiswa menghadapi tantangan dalam proses pencarian maupun memasuki dunia kerja.

Temuan penelitian juga dapat dijelaskan melalui *career construction theory* yang dikemukakan Savickas (2013). *Career adaptability* merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu mempersiapkan diri dan beradaptasi terhadap tugas perkembangan karier, perubahan, maupun situasi yang tidak terduga. Konsep ini terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern, control, curiosity,* dan *confidence*. Mahasiswa dengan *career calling* yang tinggi cenderung memiliki perhatian lebih terhadap arah dan prospek karier (*concern*), mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap pilihan karier (*control*), aktif mencari informasi mengenai dunia kerja (*curiosity*), serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan karier (*confidence*). Dengan demikian, semakin tinggi *career calling*, semakin baik pula kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi terhadap transisi menuju dunia kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah memiliki kapasitas yang cukup untuk menghadapi peralihan dari lingkungan akademik menuju dunia profesional, meskipun belum berkembang secara optimal. Pada tahap akhir perkuliahan, mahasiswa menghadapi tuntutan seperti menyelesaikan tugas akhir, menentukan arah karier, mempersiapkan kompetensi kerja, dan menghadapi ketidakpastian setelah lulus. Berbagai tuntutan tersebut mendorong mahasiswa untuk mulai mempersiapkan diri terhadap perubahan yang akan dihadapi. Kondisi ini sesuai dengan konsep *career adaptability* sebagai kapasitas psikososial untuk menghadapi tuntutan perkembangan, menjalani transisi, dan merespons berbagai tantangan dalam perjalanan karier (Savickas & Porfeli, 2021).

Sementara itu, *career calling* yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah mulai menemukan makna dan arah karier, meskipun keyakinan tersebut belum sepenuhnya kuat pada setiap individu. Kondisi ini sesuai dengan fase perkembangan mahasiswa yang masih berada dalam proses eksplorasi karier, penyusunan rencana masa depan, dan pengambilan keputusan mengenai pekerjaan setelah lulus. Mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan peluang kerja, tetapi juga menyesuaikan pilihan karier dengan minat, nilai, kemampuan, dan tujuan hidup. Hal ini sejalan dengan Dik dan Duffy yang memandang *career calling* sebagai dorongan internal yang membuat individu melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna, memiliki tujuan, dan memberikan manfaat bagi orang lain.

Nilai *mean presence of calling* sebesar 7,0055 dapat dikaitkan dengan *career curiosity* yang memiliki nilai *mean* 4,9210. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang telah memiliki keyakinan bahwa kariernya memiliki makna dan tujuan cenderung lebih aktif mencari informasi, mengeksplorasi peluang, dan mempertimbangkan berbagai kemungkinan terkait masa depan karier. *Presence of calling* juga dapat berkaitan dengan *career concern* dan *career confidence*, karena gambaran mengenai karier yang bermakna dapat membantu mahasiswa memikirkan masa depan sekaligus meningkatkan keyakinan dalam menghadapi tuntutan karier. Temuan ini sejalan dengan Douglas dan Duffy (2014), Yang dan Chen (2020), serta Ran dkk. (2023) yang menunjukkan hubungan *career calling* dengan berbagai dimensi maupun kemampuan *career adaptability*.

Di sisi lain, *search for a calling* memiliki nilai *mean* sebesar 5,6185 dan dapat dikaitkan dengan *career control* yang memiliki nilai *mean* terendah, yaitu 4,0870. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa masih mencari karier yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan tujuan hidup, proses tersebut belum sepenuhnya membuat mereka mampu menentukan dan mengendalikan arah karier secara yakin. Mahasiswa tingkat akhir masih menghadapi berbagai pilihan setelah lulus sehingga proses pencarian karier dapat berlangsung bersamaan dengan proses mempertimbangkan dan menentukan keputusan masa depan. Kondisi ini sejalan dengan Douglas dan Duffy (2014) mengenai hubungan *calling* dengan *career control* serta Andini dan Fitria (2025) yang menunjukkan pengaruh positif *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa di tahap akhir perkuliahan. Dengan demikian, proses *search for a calling* dapat menjadi bagian dari proses mahasiswa dalam memantapkan pilihan dan membangun kemampuan untuk menentukan serta mengendalikan arah karier.

Berdasarkan analisis deskriptif, *career calling* memperoleh nilai rata-rata sebesar 70,11, sedangkan *career adaptability* sebesar 92,19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memandang karier sebagai sesuatu yang memiliki makna dan tujuan, sekaligus memiliki kapasitas untuk merespons dan beradaptasi terhadap berbagai tuntutan serta perubahan karier. Pemahaman mengenai makna dan tujuan karier dapat memberikan dasar yang lebih jelas bagi mahasiswa dalam menentukan langkah untuk mempersiapkan masa depan karier. Temuan ini sejalan dengan Chen dan Zhang (2023) serta Chen dkk. (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *career calling* dan *career adaptability* pada mahasiswa.

Karakteristik responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia 22 tahun. Menurut Santrock (2018), masa dewasa awal merupakan periode ketika individu mulai membangun identitas karier, mengembangkan kemandirian, dan mengambil keputusan yang memengaruhi kehidupan selanjutnya. Oleh karena itu, karakteristik usia responden sesuai dengan konteks penelitian karena mahasiswa berada dalam proses membangun *career calling* sekaligus mengembangkan *career adaptability* sebagai bekal menghadapi transisi dari perkuliahan menuju dunia kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan sebesar 61% dan laki-laki sebesar 39%. Responden berasal dari berbagai fakultas dengan jumlah terbesar dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebesar 19%. Keberagaman latar belakang pendidikan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pengalaman dan lingkungan akademik yang beragam dalam mengenali minat, kemampuan, dan mempersiapkan arah karier. Berdasarkan angkatan, responden didominasi angkatan 2022 sebesar 64%, diikuti angkatan 2023 sebesar 22%, angkatan 2021 sebesar 8%, dan angkatan 2020 sebesar 6%. Dominasi angkatan 2022 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap akhir perkuliahan dan mulai menghadapi tuntutan

untuk mempersiapkan diri menuju dunia kerja, sehingga relevan dengan kebutuhan terhadap *career calling* dan *career adaptability*.

Dari sisi pengalaman, sebagian besar responden memiliki pengalaman berorganisasi (89%), magang (96%), dan bekerja (81%), serta 93% menyatakan bahwa jurusan yang ditempuh sesuai dengan minat pribadi. Pengalaman tersebut dapat membantu mahasiswa mengenali minat, kemampuan, dan arah karier, serta mendukung proses eksplorasi dan pembentukan identitas karier. Kesesuaian antara jurusan dan minat juga dapat membantu mahasiswa mempersiapkan pilihan karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki (Zalfa dkk., 2023; Attika dkk., 2024).

Nilai R^2 sebesar 0,745 menunjukkan bahwa *career calling* mampu menjelaskan 74,5% variasi *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa *career calling* memiliki peran penting dalam kemampuan mahasiswa menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dan dinamika perkembangan karier. Namun, *career adaptability* tidak hanya berkaitan dengan makna dan tujuan karier. Kemampuan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lain, seperti dukungan sosial dari keluarga, teman, dan lingkungan pendidikan, kesempatan memperoleh informasi serta pengalaman kerja, kondisi ekonomi, dan tuntutan untuk segera memperoleh pekerjaan. Dengan demikian, *career calling* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *career adaptability*, sementara faktor lain juga berpotensi memengaruhi kemampuan adaptasi karier individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *career calling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki makna, tujuan, serta memiliki gambaran arah karier yang lebih terarah cenderung menunjukkan kesiapan yang lebih optimal dalam menghadapi peralihan dari lingkungan perkuliahan ke dunia kerja. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat *career adaptability*, aspek *career curiosity* menjadi aspek yang paling menonjol, sedangkan aspek *career control* merupakan aspek yang paling rendah. Sementara itu, variabel *career calling*, aspek *presence of calling* lebih dominan dibandingkan *search of calling*, yang mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa telah memiliki pemahaman mengenai makna serta tujuan yang ingin dicapai melalui karier yang akan ditempuh. Dengan demikian, semakin tinggi *career calling* yang dimiliki mahasiswa, semakin optimal pula kemampuan mereka dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap beragam tuntutan serta perubahan yang muncul.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelegence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 613-620.

Andini, Z., & Fitria, Y. (2025). The Effect of Career Calling on Learning Engagement Mediated by Career Adaptability on Final Students of the Faculty of Business Economics at State University of Padang. *International Journal of Economics and Management Research*, *4*(2), 553-564.

Attika, S., Roby Maiva Putra, & Ahmad Hamdan. (2024). Profil Kematangan Karier Mahasiswa dan Implikasinya terhadap Layanan Bimbingan dan Konseling. *TANJAK : Journal of Education and Teaching*, *5*(2), 90–99. https://doi.org/10.35961/tanjak.v5i2.1580

Chen J and Zhang X (2023) The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. Front. Psychol. 14:1111842. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1111842

Chen J, Liu H and Wang J (2024) The effect of career calling on medicine students' learning engagement: chain mediation roles of career decision self-efficacy and career adaptability. Front. Med. 11:1418879. doi: 10.3389/fmed.2024.1418879

Chen, J., & Zhang, X. (2023). The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1111842.

Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the Boundaries of Career Calling: The Moderating Roles of Procedural Justice and Psychological Safety: The Moderating Roles of Procedural Justice and Psychological Safety. *Journal of Career Development*, *45*(2), 103-116.

Coetzee, Melinde. Harry, Nisha. 2013. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work. Templeton Press.

Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. Professional Psychology: Research and Practice, 40 (6), 625–632. https://doi.org/10.1037/a0015547

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 58-65.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of vocational behavior*, *83*(3), 428-436.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. Journal of Vocational Behavior, 70, 590-601.

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. Journal of Counseling Psychology, 65(4), 423–439. https://doi.org/10.1037/cou0000276

Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students : the mediating role of career adaptability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *209*, 25–32. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.223

Dursun, Mehmet Tahir. Argan, Mehpare Tokay. 2017. Does Personality Affect Career Adaptability? International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE) Volume 4, Issue 10, October 2017, PP 107-115

Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.

Jihyun J MinEsther KangHyejoo J Lee. (2017). The relation between calling and career adaptability. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, *30*(4), 491-516.

Koen, Jessie., Klehe, Ute.Christine., & Vianen, Annelies.E.M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School to Work Transition. Journal of Vocational Behavior. 81, 395-396.

Lolang, E. (2014). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, *3*(3), 685-695.

Marseto, B. (2007). Hubungan berpikir positif dengan kecemasan mengerjakan skripsi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi (Skripsi). Universitas Islam Indonesia

Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Mulyana, P. A., Nur'aini, N. A., Rahma, E. T., & Afifah, A. N. A. (2024). Identifying Predictors of Career Calling in University Students: A Systematic Literature Review. *Studies in Learning and Teaching*, *5*(3), 734-751. https://doi.org/10.46627/silet.v5i3.519

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 91–106. https://doi.org/10.1177/1069072714523089

Ran, J., Liu, H., Yuan, Y., Yu, X., & Dong, T. (2023). Linking career exploration, self-reflection, career calling, career adaptability and subjective well-being: A self-regulation theory perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 2805-2817.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34

Saefuddin Azwar. (2018). Metode penelitian psikologi edisi II. Yogyakarta: CV Pustaka pelajar

Saefuddin, Azwar. (2017). Reliabilitas dan Validitas edisi IV . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Santrock, J. W. (2018). *Life-Span Development* (17th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Santrock, John. W. (2009).Psikologi Pendidikan Edisi 3 Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.

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.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptability: International comparisons. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–670.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sharma, Dr. Sakshi. Sunny, Dr. Nita & Parmar, Dr. Jai Singh. 2017. Role Of Work Values In Predicting Career Adaptability: A Study Of University Students of The State Of Himachal Pradesh. G.J.C.M.P.,Vol.6(6):14-18 (November-December, 2017)

Sugiyono, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi kedu). ALFABETA, cv.

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.

Yang, C., & Chen, A. (2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work–family conflict and career adaptability. *Asian nursing research*, *14*(5), 338-344.

Zalfa, S., Sartika, D., & Permana, R. H. (2023). *Studi Deskriptif Mengenai Career identity pada Mahasiswa Program MBKM di Universitas Islam Bandung*. 147–154.