



Analisis Hubungan antara *Social Support* dan *Career Choice*: Peran Mediasi *Career Decision-Making Self-Efficacy* dan *Career Exploration* pada Mahasiswa Generasi Z Tingkat Akhir

Latifa Madina¹, Nia Ariyani Erlin^{2*}

¹Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: E-mail: niaariyanierlin@fe.unp.ac.id

ABSTRACT

Revolusi Industri 4.0 menuntut individu untuk menentukan pilihan karier secara lebih matang agar dapat beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja. Penelitian ini menganalisis pengaruh *social support* terhadap *career choice* dengan *career decision-making self-efficacy* dan *career exploration* sebagai variabel pemediasi pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* terhadap 140 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* dan diolah menggunakan *software* SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *social support* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, (2) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy*, (3) *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*, (4) *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *social support* dan *career choice*, (5) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career exploration*, (6) *career exploration* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, (7) mediasi *career exploration* tidak signifikan pada pengaruh *social support* terhadap *career choice*.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 17 June 2026

First Revised 18 June 2026

Accepted 19 June 2026

First Available online 22 June 2026

Publication Date 22 June 2026

Keyword:

Career Choice,
Career Decision-Making Self-Efficacy,
Career Exploration,
Social Support.

1. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 mengubah karakter pada berbagai jenis pekerjaan sekaligus menciptakan jenis pekerjaan baru (Grodek-Szostak *et al.*, 2020). *World Economic Forum* (2025) memprediksi transformasi struktural pasar tenaga kerja pada 2025–2030 yang didorong oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, dan kecerdasan buatan, sehingga meningkatkan permintaan terhadap keterampilan analitis, berpikir kritis, dan keterampilan digital. Kondisi ini menuntut individu untuk menentukan pilihan karier secara lebih matang agar dapat beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja.

Indonesia sebagai salah satu negara dengan populasi terbesar di dunia, menghadapi tantangan serupa. Hal ini semakin krusial mengingat Generasi Z merupakan kelompok generasi terbesar di Indonesia dengan proporsi sebesar 27,94% dari total penduduk (IDN *Research Institute*, 2024). Kualitas kesiapan karier Generasi Z ini akan sangat menentukan kondisi pasar tenaga kerja Indonesia di masa mendatang. Namun, kondisi ketenagakerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia masih menghadapi tantangan yang cukup serius. Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan Diploma I/II/III pada 2024 sebesar 4,83%, sedangkan lulusan universitas mencapai 5,25%.

Kondisi serupa tercermin di Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data BPS Sumatera Barat (2025), TPT lulusan Diploma I/II/III mencapai 8,03%, sedangkan lulusan universitas 7,82%. Secara agregat, TPT Sumatera Barat pada Agustus 2025 mencapai 5,62%, menempatkan provinsi ini pada posisi 10 besar dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia, dan di atas rata-rata nasional 4,85% (BPS Sumatera Barat, 2025; Iqbal, 2025). Penyebab utamanya adalah bertambahnya jumlah angkatan kerja yang mencapai 3,20 juta orang pada Agustus 2025 (BPS Sumatera Barat, 2025), dengan pengangguran didominasi oleh usia 20–24 tahun sebanyak 61.925 orang (BPS Sumatera Barat, 2023).

Berdasarkan pra-survei terhadap 15 mahasiswa Generasi Z tingkat akhir dari beberapa perguruan tinggi di Sumatera Barat, kemampuan dalam menentukan pilihan karier masih berada pada kategori rendah hingga sedang. Mayoritas dari mereka belum menunjukkan keyakinan kuat dalam aspek perencanaan, penilaian, dan evaluasi karier. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan dalam proses pembentukan *career choice* belum sepenuhnya matang.

Salah satu faktor lingkungan yang berperan positif dalam membentuk *career choice* adalah *social support* (Park *et al.*, 2018; Chan, 2018). Sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang pertama kali dikemukakan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994), bahwa pengambilan keputusan karier individu dipengaruhi tidak hanya oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan, termasuk *social support*. Penelitian Chan (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang dirasakan, maka semakin kuat kecenderungan individu menentukan pilihan kariernya. Hal ini didukung Sara & Idris (2020) yang menemukan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*. Berdasarkan argumentasi tersebut, dirumuskan hipotesis: **H1: *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Namun, temuan lain menunjukkan hasil yang berbeda. Syafiqo & Waskito (2025) menemukan bahwa *social support* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengambilan keputusan terkait pilihan karier pada mahasiswa Generasi Z. Oleh karena itu, diduga terdapat variabel lain yang berperan sebagai mekanisme dalam menjembatani antara dua variabel tersebut.

Social support juga merupakan salah satu faktor penting dalam *career decision-making self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait proses pengambilan keputusan karier (Betz *et al.*, 1996). *Social support* yang kuat mengurangi keraguan terhadap pilihan karier serta meningkatkan *career decision-making self-efficacy* (Wijaya & Virilia, 2024). Temuan Desiarifa & Djamhoer (2025) menunjukkan bahwa dukungan yang berasal dari orang tua, teman sebaya, dan orang-orang berarti, meliputi koneksi emosional, afirmasi kemampuan, serta diskusi solusi, berpengaruh positif terhadap *career decision-making self-efficacy*. Berdasarkan pembahasan di atas, dirumuskan hipotesis: **H2: *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Career decision-making self-efficacy berakar pada teori *self-efficacy* Bandura (1997). Menurut SCCT, *self-efficacy* berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap niat dan perilaku individu dalam memilih karier (Lent *et al.*, 1994). *Career decision-making self-efficacy* memengaruhi berbagai aspek pilihan individu, seperti identitas karier, perilaku pencarian kerja, sikap terhadap pekerjaan, motivasi kinerja, serta upaya aktivitas karier (Zhou *et al.*, 2024). Sejalan dengan temuan Sara & Idris (2020) bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*. Berdasarkan argumentasi di atas, dirumuskan hipotesis: **H3: *Career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

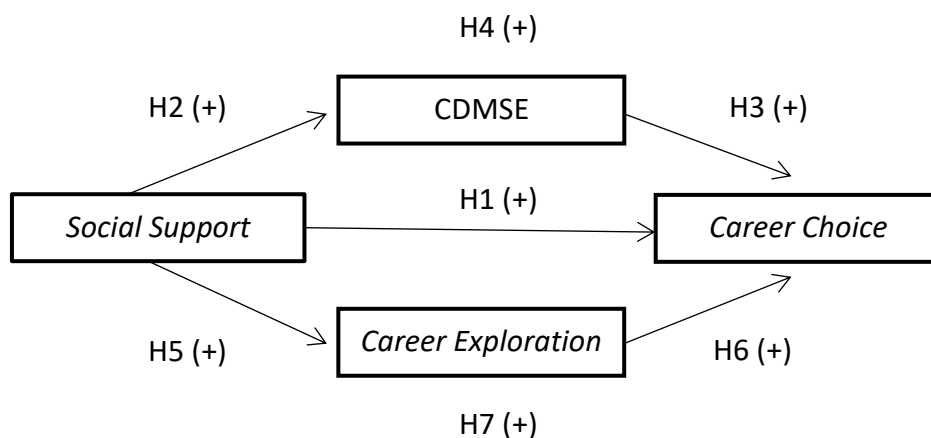
Self-efficacy bersama faktor eksternal memengaruhi kemampuan dan keyakinan individu membuat keputusan karier yang efektif (Chan, 2018). Individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri mengatasi berbagai kesulitan selama perkembangan karier serta lebih terdorong untuk mencapai tujuan karier (Chan, 2018). Sejalan dengan temuan Zhou *et al.* (2024) bahwa *social support* memengaruhi *career decision-making difficulties*, yaitu ketidakmampuan individu untuk memilih dan berkomitmen pada *career choice*, secara tidak langsung melalui jalur mediasi *career decision-making self-efficacy*. Berdasarkan temuan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis: **H4: *Career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *social support* dan *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Dalam pengembangan SCCT, Lent *et al.* (2016) menjelaskan bahwa dukungan dan hambatan yang berasal dari lingkungan berperan penting dalam proses eksplorasi karier. Menurut Brown *et al.* (1999), *career exploration* adalah tindakan dan proses berpikir untuk memperoleh informasi dari lingkungan eksternal sehingga membantu individu dalam mengambil keputusan karier. Individu dengan *social support* yang kuat, cenderung lebih aktif mencari informasi karier (Rogers *et al.*, 2008). Sejalan dengan temuan Sara & Idris (2020) dan Kayani *et al.* (2022) bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap *career exploration*. Berdasarkan pembahasan di atas, dirumuskan hipotesis berikut: **H5: *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career exploration* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Career exploration membantu individu mengumpulkan informasi terkait pekerjaan dan memahami diri secara lebih mendalam sehingga mampu menentukan *career choice* secara efektif, lebih sesuai dengan dirinya, dan mudah beradaptasi di dunia kerja (Pham *et al.*, 2024). Sejalan dengan temuan Sara & Idris (2020) bahwa *career exploration* berpengaruh signifikan terhadap *career choice*. Berdasarkan argumentasi tersebut, dirumuskan hipotesis: **H6: *Career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Social support merupakan informasi yang membantu individu lebih yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai, serta menjadi bagian dari jaringan sosial (Gülaçti, 2010). Turan *et al.* (2014) menyatakan semakin tinggi tingkat *social support* dari keluarga, teman, dan orang terdekat yang dirasakan individu, maka semakin besar kemungkinan individu melakukan *career exploration*. *Career exploration* merupakan konstruk penting dalam mempertimbangkan *career choice* karena menyediakan informasi mengenai kesesuaian minat, jurusan akademik, dan pekerjaan serta kemampuan individu dalam membuat keputusan karier (Chan, 2018). Sejalan dengan temuan Sara & Idris (2020) bahwa *career exploration* memediasi *social support* terhadap *career choice*. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis: **H7: *Career exploration* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *social support* dan *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.**

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *social support* terhadap *career choice* dengan *career decision-making self-efficacy* dan *career exploration* sebagai variabel pemediasi pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat. Gambaran hubungan antara *social support*, *career decision-making self-efficacy*, *career exploration*, dan *career choice* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

2.1. DESAIN DAN METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta arah hubungannya, yakni pengaruh *social support* (X) terhadap *career choice* (Y) dengan *career decision-making self-efficacy* (Z1) dan *career exploration* (Z2) sebagai variabel pemediasi. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (5); Setuju (4); Netral (3); Tidak Setuju (2); dan Sangat Tidak Setuju (1).

2.2 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat. Wilayah ini dipilih karena kondisi ketenagakerjaannya pada Agustus 2025 mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 5,62%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional,

dengan tingkat pengangguran yang juga didominasi oleh lulusan pendidikan tinggi dan usia 20-24 tahun.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan teknik purposive sampling. Agar data yang didapatkan lebih bersifat representatif, maka penentuan sampel pada penelitian ini berdasarkan pada beberapa pertimbangan atau kriteria yaitu: (1) Responden adalah mahasiswa aktif di Perguruan Tinggi Sumatera Barat; (2) Responden termasuk dalam Generasi Z; (3) Responden adalah mahasiswa tingkat akhir (minimal semester 7); dan (4) Responden telah atau sedang mengikuti program magang. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 140 sampel responden yang dihitung berdasarkan pendekatan rumus Hair *et al.* (2010) dengan mengalikan 28 indikator dengan angka 5.

2.3 PENGUKURAN

Seluruh variable diukur melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala *Likert* (1-5), kemudian dibagikan kepada responden. Variabel *social support* (X) diukur menggunakan instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet *et al.* (1988), terdiri dari 12 item pernyataan yang merepresentasikan 3 dimensi, yaitu *family support*, *friend support*, dan *significant other support*. Lalu, variabel *career decision-making self-efficacy* (Z1) diukur menggunakan instrumen *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale - Short Form* (CDSES-SF) yang dikembangkan oleh Betz *et al.* (1996), terdiri dari 25 item pernyataan yang merepresentasikan 5 indikator, yaitu *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *making plans for the future*, dan *problem-solving*. Berikutnya, variabel *career exploration* (Z2) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kracke (1997), terdiri dari 5 item pernyataan terkait banyak diskusi tentang tujuan karier, mencari informasi tentang pekerjaan, mencari pekerjaan yang sesuai, mencari aspek pekerjaan tujuan, dan mempertimbangkan semua pekerjaan. Terakhir, variabel *career choice* (Y) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kholifah *et al.* (2025), terdiri dari 6 item pernyataan terkait *career planning*, *career illustration*, *career relevance*, *career assessment*, *career evaluation*, dan *career expectation*.

2.4. ANALISIS DATA

Data penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 4. PLS-SEM dipilih karena metode ini sesuai untuk model kausal yang kompleks dengan variabel mediasi, tidak mensyaratkan distribusi data normal, serta cocok untuk ukuran sampel menengah (Hair *et al.*, 2010). Terdapat dua tahap yang dilakukan dalam analisis ini: (1) Model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas; (2) Model struktural (*inner model*) untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediktif).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor*. *Rule of thumb* yang digunakan adalah nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 (Hair *et al.*, 2019). Namun, pada pengujian *outer*

loading tahap awal, terdapat 11 indikator yang tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7 yaitu indikator X.3; X.11 yang termasuk ke dalam variabel *social support*, lalu indikator Z1.7; Z1.8; Z1.9; Z1.11; Z1.13; Z1.15; Z1.16; Z1.17; dan Z1.22 yang termasuk ke dalam variabel *career decision-making self-efficacy*. Oleh karena itu, dilakukan *re-estimasi* model dengan mengeluarkan indikator secara bertahap agar memenuhi kriteria validitas konvergen, dimulai dari indikator yang memiliki nilai *loading factor* paling rendah terlebih dahulu, yaitu X.3; X.11; lalu Z1.9; Z1.11; Z1.13; Z1.15; Z1.17; dan Z1.22.

Setelah *re-estimasi* model, beberapa indikator masih menunjukkan nilai *loading factor* di bawah 0,7. Selain itu, beberapa indikator pada pengujian sebelumnya yang dinyatakan valid, mengalami penurunan nilai *loading factor* sehingga tidak lagi memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini terjadi karena adanya perubahan struktur model setelah penghapusan indikator pada tahap sebelumnya. Indikator-indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7 tersebut di antaranya X.4; X.8 pada variabel *social support* serta Z1.14; Z1.16; dan Z1.7 pada variabel *career decision-making self-efficacy*. Oleh karena itu, dilakukan kembali *re-estimasi* model dengan mengeluarkan indikator-indikator tersebut agar memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil akhir nilai *outer loading* dari analisis SmartPLS 4 dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* (Hasil Akhir)

Variabel	Nomor	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Social Support (X)</i>	1	X.1	0.800	Valid
	2	X.2	0.865	Valid
	3	X.5	0.819	Valid
	4	X.6	0.775	Valid
	5	X.7	0.799	Valid
	6	X.9	0.814	Valid
	7	X.10	0.805	Valid
	8	X.12	0.759	Valid
<i>Career Choice (Y)</i>	1	Y.1	0.831	Valid
	2	Y.2	0.801	Valid
	3	Y.3	0.729	Valid
	4	Y.4	0.834	Valid
	5	Y.5	0.837	Valid
	6	Y.6	0.789	Valid
<i>Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1)</i>	1	Z1.1	0.716	Valid
	2	Z1.2	0.781	Valid
	3	Z1.3	0.788	Valid
	4	Z1.4	0.816	Valid
	5	Z1.5	0.769	Valid
	6	Z1.6	0.717	Valid
	7	Z1.8	0.702	Valid
	8	Z1.10	0.713	Valid
	9	Z1.12	0.733	Valid

Variabel	Nomor	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	10	Z1.18	0.723	Valid
	11	Z1.19	0.800	Valid
	12	Z1.20	0.737	Valid
	13	Z1.21	0.752	Valid
	14	Z1.23	0.718	Valid
	15	Z1.24	0.731	Valid
	16	Z1.25	0.765	Valid
Career Exploration (Z2)	1	Z2.1	0.805	Valid
	2	Z2.2	0.840	Valid
	3	Z2.3	0.813	Valid
	4	Z2.4	0.838	Valid
	5	Z2.5	0.896	Valid

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading* pada hasil akhir berada di atas 0,7 maka validitas konvergen dinyatakan valid. Validitas konvergen juga dapat dinilai melalui nilai AVE, dimana nilai AVE harus di atas 0,5 (Hair *et al.*, 2019). Nilai AVE untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Akhir Analisis AVE

Variabel	AVE
<i>Social Support (X)</i>	0.648
<i>Career Choice (Y)</i>	0.647
<i>Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1)</i>	0.560
<i>Career Exploration (Z2)</i>	0.704

Berdasarkan Tabel 2, hasil akhir analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,5 yang berarti bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7 (Hair *et al.*, 2019). Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat lihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)
<i>Social Support (X)</i>	0.922	0.926
<i>Career Choice (Y)</i>	0.891	0.897
<i>Career Decision-Making</i>	0.947	0.948

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>
<i>Self-Efficacy (Z1)</i>		
<i>Career Exploration (Z2)</i>	0.894	0.900

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa masing-masing konstruk atau variabel mempunyai tingkat kehandalan data atau reliabilitas yang baik (*reliable*) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7.

c. Model Struktural dan *R-Square*

Pengujian model struktural bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen yang dapat dilihat melalui koefisien determinasi (*R-Square*). Hasil estimasi *R-Square* menggunakan SmartPLS 4 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
<i>Career Choice (Y)</i>	0.561
<i>Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1)</i>	0.328
<i>Career Exploration (Z2)</i>	0.146

Berdasarkan Tabel 4, Nilai *R-Square* untuk variabel *career choice* sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa variabel *social support*, *career decision-making self-efficacy*, dan *career exploration* berkontribusi sebesar 56,1% terhadap *career choice*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Nilai *R-Square* untuk variabel *career decision-making self-efficacy* sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa variabel *social support* berkontribusi sebesar 32,8% terhadap *career decision-making self-efficacy*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Lalu nilai *R-Square* untuk variabel *career exploration* sebesar 0,146 yang menunjukkan bahwa variabel *social support* kontribusi sebesar 14,6% terhadap *career exploration*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Tahap berikutnya adalah mengetahui hipotesis yang dirumuskan diterima atau ditolak, untuk mengetahui hal tersebut dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat *p-value* dan *t-statistic*.

1) Uji Hipotesis Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,96. Kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah apabila *t-statistic* > t-tabel (1,96) maka hipotesis diterima, sedangkan apabila *t-statistic* < t-tabel (1,96) maka hipotesis ditolak (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Path Coefficients

Variabel	Original sample	T Statistic	P Values
<i>Social Support (X) → Career Choice (Y)</i>	0.118	1.487	0.137
<i>Social Support (X) → Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1)</i>	0.572	7.156	0.000
<i>Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1) → Career Choice (Y)</i>	0.493	3.835	0.000
<i>Social Support (X) → Career Exploration (Z2)</i>	0.382	3.521	0.000
<i>Career Exploration (Z2) → Career Choice (Y)</i>	0.220	1.705	0.088

2) Uji Hipotesis Tidak Langsung

Uji hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value* dari *indirect effect*. Jika nilai *t-statistic* > 1,96 atau *p-value* < 0,05 maka pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan, sehingga variabel mediator mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Indirect Effect

Variabel	Original sample	T Statistic	P Values
<i>Social Support (X) → Career Decision-Making Self-Efficacy (Z1) → Career Choice (Y)</i>	0.282	3.148	0.002
<i>Social Support (X) → Career Exploration (Z2) → Career Choice (Y)</i>	0.084	1.468	0.142

3.2. PEMBAHASAN

1) Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Choice*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.118, nilai *t-statistic* 1.487 < 1.96, dan nilai *p-values* 0.137 > 0.05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) **ditolak**, artinya *social support* yang diperoleh mahasiswa Generasi Z tingkat akhir belum mampu secara langsung memengaruhi *career choice*.

Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Sara & Idris (2020) yang menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*. Lent *et al.* (1994) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan karier dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan. Oleh karena itu, *social support* sebagai faktor lingkungan diduga tidak berkerja secara langsung terhadap *career choice* mahasiswa, melainkan terlebih dahulu melalui faktor individu, seperti *career decision-making self-efficacy*. Hal ini diperkuat oleh Zhou *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung *social support* terhadap *career decision-making difficulties* (ketidakmampuan individu untuk memilih dan berkomitmen pada *career choice*) tidak signifikan, namun *social support* memengaruhi *career*

decision-making difficulties secara tidak langsung melalui mediasi *career decision-making self-efficacy*.

2) Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.572, nilai *t-statistic* 7.156 > 1.96, dan nilai *p-values* 0.000 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Temuan ini didukung oleh Desiarifa & Djamhoer (2025) yang menunjukkan bahwa *social support* memiliki hubungan positif dengan *career decision-making self-efficacy*. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang lebih tinggi dari keluarga, teman sebaya, maupun orang-orang yang berarti cenderung memiliki tingkat keyakinan yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan karier (Desiarifa & Djamhoer, 2025). *Social support* merupakan salah satu faktor penting dalam *career decision-making self-efficacy* (Betz *et al.*, 1996). Individu dengan tingkat *social support* tinggi cenderung merasakan adanya dukungan yang positif dan bermanfaat, sehingga tidak merasa sendirian dalam menghadapi berbagai kendala (Khoirunnisa & Rosiana, 2023). *Social support* yang kuat berperan dalam mengurangi keraguan terhadap pilihan karier serta meningkatkan *career decision-making self-efficacy* (Wijaya & Virlia, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *social support* yang diperoleh mahasiswa Generasi Z tingkat akhir, maka semakin kuat *career decision-making self-efficacy* yang mereka miliki.

3) Pengaruh *Career Decision-Making Self-Efficacy* terhadap *Career Choice*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.493, nilai *t-statistic* 3.835 > 1.96, dan nilai *p-values* 0.000 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) **diterima**.

Temuan ini didukung oleh Sara & Idris (2020) yang menunjukkan bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*. Meskipun penelitian tersebut menggunakan istilah *career self-efficacy*, tetapi secara konseptual *career self-efficacy* dalam penelitian tersebut merepresentasikan keyakinan individu dalam pengambilan keputusan karier. Menurut SCCT, *self-efficacy* berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap niat dan perilaku individu dalam memilih karier (Lent *et al.*, 1994). *Career decision-making self-efficacy* memengaruhi berbagai aspek pilihan individu, seperti identitas karier, perilaku pencarian kerja, sikap terhadap pekerjaan, motivasi untuk mencapai kinerja, serta upaya dalam aktivitas karier (Zhou *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat *career decision-making self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa Generasi Z tingkat akhir, maka kemampuan mereka dalam menentukan *career choice* juga semakin meningkat.

4) Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Choice* melalui *Career Decision-Making Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *social support* dan *career choice*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.282, nilai *t-statistic* 3.148 > 1.96, dan nilai *p-values* 0.002 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) **diterima**.

Temuan ini sejalan dengan Zhou *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *social support* memengaruhi *career decision-making difficulties*, yaitu ketidakmampuan individu untuk memilih dan berkomitmen pada *career choice*, secara tidak langsung melalui mediasi *career decision-making self-efficacy*. *Social support* menjadi salah satu faktor penting dalam *career decision-making self-efficacy* (Betz *et al.*, 1996). Desiarifa & Djamhoer (2025) menjelaskan bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat *career decision-making self-efficacy*. Chan (2018) menambahkan bahwa *career decision-making self-efficacy* merupakan salah satu aspek yang paling banyak mendapat perhatian penelitian karena perannya yang sentral dalam keberhasilan karier. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan harapan individu terhadap perkembangan karier, semakin besar pula keberhasilan individu dalam menentukan arah *career choice* (Chan, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Generasi Z tingkat akhir yang memperoleh *social support* tinggi, cenderung memiliki *career decision-making self-efficacy* yang kuat, sehingga membantu mereka dalam menentukan *career choice* secara lebih terarah.

5) Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Exploration*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career exploration*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.382, nilai *t-statistic* 3.521 > 1.96, dan nilai *p-values* 0.000 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) **diterima**.

Temuan ini diperkuat oleh Sara & Idris (2020) dan Kayani *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh secara signifikan terhadap *career exploration*. Dalam pengembangan SCCT, Lent *et al.* (2016) menjelaskan bahwa dukungan dan hambatan dari lingkungan berperan penting dalam proses eksplorasi dan pengambilan keputusan karier, baik secara langsung maupun melalui *self-efficacy* dan *outcome expectations*. *Social support* merupakan sumber daya psikologis dan material melalui hubungan interpersonal yang dirasakan individu dalam interaksi tertentu (Faranazilla & Yurnalis, 2024). Individu dengan *social support* yang kuat, cenderung lebih aktif mencari informasi karier (Rogers *et al.*, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Generasi Z tingkat akhir yang memperoleh *social support* tinggi, cenderung lebih aktif dalam melakukan *career exploration*.

6) Pengaruh *Career Exploration* terhadap *Career Choice*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career exploration* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.220, nilai *t-statistic* 1.705 < 1.96, dan nilai *p-values* 0.088 > 0.05. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) **ditolak**, artinya *career exploration* yang dilakukan mahasiswa Generasi Z tingkat akhir belum mampu secara langsung memengaruhi *career choice*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sara dan Idris (2020) yang menemukan bahwa *career exploration* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *career choice*. Perbedaan hasil penelitian ini diduga terjadi karena *career exploration* yang dilakukan oleh mahasiswa Generasi Z tingkat akhir belum secara langsung mampu membentuk *career choice* yang jelas. Hasil distribusi frekuensi variabel *career exploration* pada indikator pernyataan kelima yaitu mempertimbangkan berbagai

pekerjaan dan mencoba untuk mendapatkan informasi yang luas tentang semua alternatif menunjukkan nilai TCR tertinggi sebesar 84.71%, yang berarti mahasiswa telah aktif melakukan *career exploration* dengan mempertimbangkan berbagai alternatif pekerjaan yang tersedia. Namun, hasil distribusi frekuensi variabel *career choice* menunjukkan bahwa beberapa indikator pernyataan memiliki nilai TCR rendah dengan kategori cukup diantaranya, membayangkan prospek karier (79.57%), menilai karier yang akan dipilih (79.57%), serta mengevaluasi karier yang akan dipilih (79.14%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa belum sepenuhnya memiliki keyakinan dan kemantapan dalam menentukan serta mengevaluasi pilihan karier yang diambil.

Hasil penelitian ini didukung oleh Simanjuntak *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *career exploration* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career decision-making difficulties*. Menurut Zhou *et al.* (2024) *career decision-making difficulties* merupakan ketidakmampuan individu untuk memilih dan berkomitmen pada *career choice*. Simanjuntak *et al.* (2024) menjelaskan bahwa temuan tersebut mengindikasikan *career exploration* belum mampu mendorong pengambilan keputusan terkait pilihan karier apabila tidak disertai dengan *creative self-efficacy*, yaitu keyakinan individu mengintegrasikan berbagai informasi karier yang diperoleh menjadi suatu keputusan yang tepat.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya aktivitas *career exploration* belum sepenuhnya diikuti oleh kematangan dalam *career choice*. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab *career exploration* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*.

7) Pengaruh *Social support* terhadap *Career Choice* melalui *Career Exploration*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi *career exploration* tidak signifikan pada pengaruh *social support* terhadap *career choice*, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.084, nilai *t-statistic* $1.468 < 1.96$, dan nilai *p-values* $0.142 > 0.05$. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) **ditolak**, artinya *career exploration* tidak mampu berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara *social support* dan *career choice* pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan Sara & Idris (2020) yang menemukan *career exploration* memediasi secara penuh *social support* terhadap *career choice*. Perbedaan hasil penelitian ini diduga terjadi karena hubungan antara *career exploration* terhadap *career choice* juga tidak signifikan. Dengan demikian, meskipun *social support* yang diperoleh mahasiswa mampu mendorong mereka dalam melakukan *career exploration*, namun proses *career exploration* tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam membentuk *career choice* mahasiswa Generasi Z tingkat akhir.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *social support* terhadap *career choice* dengan *career decision-making self-efficacy* dan *career exploration* sebagai variabel pemediasi pada mahasiswa Generasi Z tingkat akhir di Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa *social support* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, yang menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga, teman, dan orang yang berarti sebagai faktor lingkungan belum mampu meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menentukan *career choice* tanpa adanya faktor individu yang memperkuat, seperti *career decision-*

making self-efficacy. *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy*, yang kemudian *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*. *Career decision-making self-efficacy* terbukti memediasi hubungan antara *social support* dan *career choice* secara positif dan signifikan, sehingga menjadi mekanisme utama dalam proses pembentukan *career choice* mahasiswa.

Di sisi lain, *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career exploration*, namun *career exploration* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, serta mediasi *career exploration* tidak signifikan pada pengaruh *social support* terhadap *career choice*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *social support* mampu mendorong mahasiswa dalam melakukan *career exploration* yang tinggi, aktivitas tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh kematangan dalam membayangkan prospek karier, menilai karier, serta mengevaluasi karier, sehingga belum mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam membentuk *career choice* mereka.

Sementara itu, penelitian ini memiliki populasi dan ukuran sampel yang relatif terbatas, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan ukuran sampel agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kondisi ekonomi keluarga, status sosial, *career adaptability*, *emotional intelligence*, dan lainnya juga penting agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi *career choice* mahasiswa Generasi Z tingkat akhir.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Brown, C., Darden, E. E., Shelton, M. L., & Dipoto, M. C. (1999). Career Exploration and Self-Efficacy of High School Students: Are There Urban/Suburban Differences? *Journal of Career Assessment*, 7(3), 227–237. <https://doi.org/10.1177/106907279900700303>
- Chan, C. C. (2018). The relationship among social Support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22(July), 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004>
- Desiarifa, N. P., & Djamhoer, T. D. (2025). Pengaruh Social Support terhadap Career Decision-Making Self-Efficacy pada Mahasiswa Pemain Amatir Esports. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 5(2), 151–160. <https://doi.org/10.29313/jrp.v5i2.9215>
- Faranazilla, & Yurnalis. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karir yang Dimediasi oleh Eksplorasi Karir pada Alumni Universitas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(1), 51–69.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Diponegoro University Press.
- Grodek-Szostak, Z., Siguencia, L. O., Szelag-Sikora, A., & Marzano, G. (2020). The Impact of Industry 4.0 on the Labor Market. In *2020 61st International Scientific Conference on Information Technology and Management Science of Riga Technical University, ITMS*

- Gülaçtı, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3844–3849. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.602>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed). Cengage Learning.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kayani, S., Kayani, H., Raza, K. K., Kayani, S., & Li, W. (2022). Interpersonal Factors Affecting Adolescents' Career Exploration in PAKISTAN. *Sustainability*, 1–12. <https://doi.org/10.3390/su14137681>
- Khoirunnisa, A., & Rosiana, D. (2023). Pengaruh Perceived Social Support terhadap Psychological Well-Being Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi. *Humanitas*, 7(3), 319–332. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v7i3.7637>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Abi, M., Mutiara, I., Setiawan, D., & Nugroho, I. (2025). Factors influencing student career choice in vocational education in Indonesia : A mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences & Humanities*, 11, 101369. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101369>
- Kracke, B. (1997). Parental Behaviors and Adolescents ' Career Exploration. *The Career Development Quarterly*, 45(June), 341–350. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00538.x>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in Psychology*, 9(APR), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>
- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Robert W.Lent, Steven D. Brown, & Gail Hackett. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Sara, E. P., & Idris, S. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Karir Efikasi Diri terhadap Pilihan Karir dengan Eksplorasi Karir sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*

Manajemen, 5(1), 98–113. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

- Simanjuntak, J. G. L., Cahyono, M. Y. M., & Rohinsa, M. (2024). Career Decision-Making Difficulties : Why Exploration Alone is Not Enough for High School Students. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 10(2), 81–90. <https://doi.org/10.22146/gamaipp.96302>
- Syafiqo, E. I., & Waskito, J. (2025). The Influence of Self-Esteem , Social Support , Parental Influence , Economic Consideration , and Personal Interest on Career Decision- Making among Generation Z Students. *Journal of Economics and Social Sciences (JESS)*, 4(2), 933–944. <https://doi.org/10.59525/jess.v4i2.953>
- Turan, E., Celik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents ' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 119–124. <https://doi.org/10.1177/1038416214535109>
- Wijaya, F. A., & Virilia, S. (2024). Peran Self-Esteem dan Dukungan Sosial Terhadap Career Decision Making-Self Efficacy pada Mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 9623, 518–529. <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v14i2.9829>
- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., & Jobe, M. C. (2024). Effect of Social Support on Career Decision-Making Difficulties : The Chain Mediating Roles of Psychological Capital and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs14040318>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. In *Journal of Personality Assessment* (Vol. 52, Issue 1, pp. 30–41). https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2