



**PENGARUH *PEER SUPPORT* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* MAHASISWA
TINGKAT AKHIR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNP DENGAN *CAREER
DECISION SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

*Rara Santika Lesmana*¹, *Mega Asri Zona*²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Padang
Padang, Indonesia

Correspondence E-mail: rarasantikalesmana8@gmail.com, megaasrizona@fe.unp.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat peer support, career decision self-efficacy, dan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang terdiri dari mahasiswa angkatan 2021 dan 2022 dari empat program studi, yaitu Pendidikan Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Pengumpulan data dilakukan selama 6–14 Oktober 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peer support berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,321 (86,43%), variabel career decision self-efficacy juga tergolong tinggi dengan rata-rata 4,467 (89,34%), dan variabel career adaptability berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,589 (91,78%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir FEB UNP memiliki dukungan sosial sebaya yang baik, keyakinan diri yang kuat dalam pengambilan keputusan karier, serta kemampuan adaptasi karier yang tinggi dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 1 Oktober 2025

Direvisi 25 Oktober 2025

Diterbitkan 25 Oktober 2025

Tersedia Online 30 Oktober 2025

Publikasi 30 Oktober 2025

Keyword:

peer support, career decision self-efficacy, career adaptability, mahasiswa.

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi kunci keberhasilan karier. Salah satu konsep penting yang berkaitan dengan hal ini adalah kemampuan adaptasi karir (*career adaptability*). *Career adaptability* menggambarkan sejauh mana individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, dan peluang karier yang terus berkembang. Kemampuan ini sangat penting terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Lingkungan kerja yang bergejolak dan tidak menentu menuntut individu untuk memiliki fleksibilitas, ketanggahan psikologis, dan kemampuan perencanaan karir yang baik (Hamzah et al., 2021).

Menurut Autin et al. (2017), mahasiswa dengan tingkat kemampuan adaptasi karir yang tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja karena mereka mampu menanggapi perubahan dan ketidakpastian dengan cara yang lebih positif. Parmentier et al. (2019) menambahkan bahwa *career adaptability* merupakan seperangkat sumber daya yang dapat digunakan individu untuk secara proaktif merencanakan dan mengelola karirnya, seperti kemampuan berpikir ke depan, mempersiapkan diri menghadapi tantangan, serta menggunakan jaringan sosial yang dimiliki untuk mendukung pencapaian karir. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk memahami dan mengembangkan kemampuan ini sejak dini agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi karir adalah dukungan teman sebaya (*peer support*). Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, motivasi, maupun informasi terkait karier yang diberikan oleh individu lain yang berada pada situasi serupa. Penelitian menunjukkan bahwa *peer support* berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri, rasa memiliki, serta kemampuan dalam mengambil keputusan karier (Dharmadhyaksa, 2025). Zhang et al. (2024) mendefinisikan *peer support* sebagai proses mendapatkan informasi, saran, dan dukungan emosional dari rekan sebaya yang menghadapi konteks sosial atau akademik yang sama. Dukungan dari teman sebaya dapat membantu mahasiswa mengatasi stres, meningkatkan rasa percaya diri, dan membangkitkan motivasi untuk beradaptasi terhadap perubahan karier yang akan mereka hadapi.

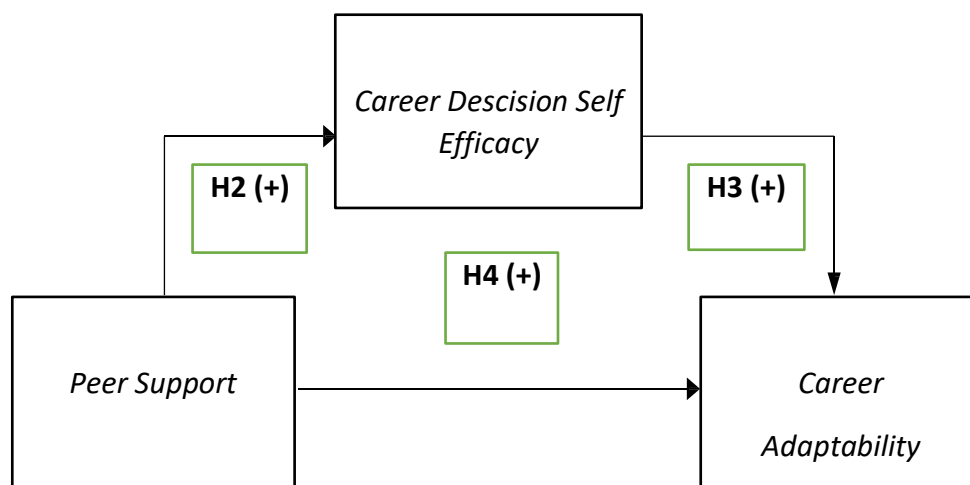
Namun, pengaruh *peer support* terhadap *career adaptability* tidak selalu terjadi secara langsung. Dalam konteks psikologis, *career decision self-efficacy* (CDSE) berperan sebagai variabel penting yang menjembatani hubungan tersebut. CDSE mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam membuat keputusan karier secara tepat dan efektif (Agoes Salim et al., 2023). Individu dengan tingkat CDSE yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menilai potensi diri, mengeksplorasi peluang karir, dan memilih arah karir yang sesuai. Penelitian Wang et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial, termasuk dari teman sebaya, berhubungan positif dengan CDSE, dan pada akhirnya memperkuat kemampuan adaptasi karir.

Rahayu, Widayanti, dan Sawitri (2024) menjelaskan bahwa CDSE mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan melakukan penilaian diri, mengumpulkan informasi, memilih tujuan karier, membuat rencana tindakan, dan memecahkan masalah karier. Individu dengan CDSE yang tinggi tidak hanya mampu memahami kekuatan dan kelemahannya, tetapi juga mampu merancang strategi alternatif ketika menghadapi hambatan. Dengan demikian, CDSE berperan penting dalam membangun kesiapan karier mahasiswa serta memperkuat pengaruh dukungan sosial terhadap kemampuan adaptasi karir.

Fenomena yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang (FEB UNP) menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang mengalami kesulitan dalam menentukan arah karier mereka setelah lulus. Mereka sering kali belum memiliki kejelasan visi masa depan, serta ragu dalam mengambil keputusan karier yang sesuai dengan potensi dan minat diri. Padahal, FEB UNP merupakan salah satu fakultas unggulan dengan reputasi akademik dan profesional yang diakui secara nasional maupun internasional. Fakultas ini memiliki beragam program studi berkualitas, seperti Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan, serta Pendidikan Ekonomi yang semuanya telah terakreditasi unggul dan berorientasi pada peningkatan daya saing lulusan di pasar kerja global.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi akademik mahasiswa dan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana peer support dan career decision self-efficacy berkontribusi terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir. Pemahaman terhadap hubungan antar variabel tersebut diharapkan dapat membantu institusi pendidikan dalam merancang program intervensi karier yang efektif bagi mahasiswa, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh peer support terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir dengan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor psikososial dalam pengembangan karier mahasiswa dan memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan untuk memperkuat layanan pengembangan karier di perguruan tinggi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. KAJIAN TEORI

Career Adaptability

Bocciardi et al., (2017) menyatakan di pasar tenaga kerja saat ini kompetensi untuk beradaptasi menjadi sangat relevan bagi pengembangan karir dan kesuksesan karir. Konstruksi dari career adaptability, yaitu kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir yang memberikan dasar ilmiah serta bermanfaat untuk keberhasilan intervensi karir.

(Savickas & Porfeli, 2012) menyatakan bahwa career adaptability adalah kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja serta juga merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan kondisi kerja. Career adaptability mempresentasikan kemampuan kritical dalam individu untuk dapat mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karir dan dunia kerja (Duffy, 2010).

Terdapat empat dimensi dalam career adaptability yaitu: 1) kepedulian terhadap karir sebagai perasaan bahwa penting untuk mempersiapkan diri untuk masa depan, kepedulian penting karna sebagai katalisator dasar untuk kesuksesan karir, 2) kontrol mengacu pada pada perasaan tanggung jawab atas masa depan dan perkembangan diri seseorang, 3) keingintahuan karir sebagai rasa ingin tahu dan eksplorasi kesesuaian antara diri sendiri dan dunia kerja, dengan memperluas pegetahuan diri melalui eksplorasi di luar lingkungan sekitar, individu mengalami peningkatan realisme dan objektivitas dalam pilihan masa depan dan, 4) kepercayaan diri, hal ini mengacu pada perasaan percaya diri akan kemampuan seseorang melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan karir, memecahkan masalah, dan mengatasi hambatan (Wilkins-Yel et al., 2018).

Career Decision Self Efficacy

Career decision self efficacy pertama kali diperkenalkan oleh (Bandura, 1977) yang di definisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan atau mengatasi tantangan. (Taylor & Betz, 1983) mendefinisikan career decision self efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil mengeksekusi tugas-tugas yang penting dalam proses pengambilan keputusan terkait karier, secara lebih spesifik career decision self efficacy diartikan sebagai kemampuan individu untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan menetapkan tujuan, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, pemecahan masalah, perencanaan karir, penilaian diri sebelum mengambil keputusan.

Individu dengan tingkat career decision self efficacy yang tinggi mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karir, pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan career decision self efficacy yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi (Agoes Salim et al., 2023).

3. METODE

Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013), metode kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan karakteristik permasalahan dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variable dalam objek penelitian yang bersifat sebab-akibat (kausal). Oleh karena itu, penelitian ini mencakup variabel independen dan dependen. Selain itu, penelitian ini juga mencakup variabel mediasi yang secara teoritis berperan dalam mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan pengaruh variabel independen yaitu *peer support* terhadap variabel dependen *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memperoleh data dan informasi dari responden yang merupakan mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dengan menggunakan kuisioner.

Penelitian ini akan dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar, Padang 25131, Sumatera Barat Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2025 sampai selesai.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Untuk menghindari perbedaan persepsi terhadap variabel penelitian, berikut definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber	Alat Ukur
<i>Career Adaptability</i> (Y)	<i>career adaptability</i> merupakan kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja serta juga merupakan penyesuaian diri terhadap situasi dan	1. Kepedulian (<i>concern</i>) 2. Pengendalian (<i>control</i>) 3. Keingintahuan (<i>curiosity</i>) 4. Kepercayaan diri (<i>confidence</i>)	Savickas & Porfeli (2012)	Skala likert 1-5

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber	Alat Ukur
	kondisi yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan kondisi kerja			
<i>Peer support (X)</i>	<i>Peer support</i> merupakan bentuk proses untuk mendapatkan informasi dan saran terkait karir, emosi, dan panutan rekan sebaya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan emotional (<i>emotional support</i>) 2. Dukungan instrumental (<i>instrumental support</i>) 3. Dukungan informasi (<i>information support</i>) 4. Dukungan penilaian (<i>appraisal support</i>) 	Ghufron, Azmi, & Al Ghiffari (2024)	<i>Skala likert 1-5</i>
<i>Career decision self efficacy (M)</i>	<i>Career decision self efficacy</i> merupakan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil mengeksekusi tugas-tugas yang penting dalam proses pengambilan keputusan terkait karier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian diri (<i>self appraisal</i>) 2. Mengumpulkan informasi pekerjaan (<i>occupational information</i>) 3. Fokus pemilihan tujuan (<i>goal selection</i>) 4. Perencanaan (<i>planning</i>) 5. Penyelesaian masalah (<i>problem solving</i>) 	Taylor & Betz (1983)	<i>Skala likert 1-5</i>

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil penelitian berupa deskripsi responden dan deskripsi variabel penelitian. Data deskripsi responden mencakup informasi sederhana terkait keadaan responden yang dijadikan sebagai objek penelitian berdasarkan tahun masuk dan program studi. Pada penelitian ini didapatkan deskripsi responden melalui pengisian angket kuesioner yang dilakukan oleh responden dengan jumlah responden sebanyak 100 responden selama kurang lebih 9 hari dimulai pada tanggal 6 Oktober 2025 sampai 14 Oktober 2025.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk

No.	Tahun Masuk	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	2021	54	54%
2	2022	46	46%
	Total	100	100 %

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

No.	Program Studi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Akuntansi (S1)	25	25%
2	Pendidikan Ekonomi (S1)	27	27%
3	Manajemen (S1)	26	26%
4	Ekonomi Pembangunan (S1)	22	22%
	Total	100	100 %

b. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel *Peer Support* dapat diukur dengan lima belas pertanyaan, diketahui bahwa nilai rerata yang didapatkan dari lima belas item pertanyaan sebesar 4,321 atau 86,43%, sehingga dapat dikatakan nilai ini berada pada kategori Tinggi. Dengan demikian, rerata jawaban responden dapat dinyatakan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang memiliki *Peer Support* dalam kategori Tinggi.

Variabel *Career Decision Self Efficacy* dapat diukur dengan dua puluh tiga pertanyaan, diketahui bahwa nilai rerata yang didapatkan dari dua puluh tiga item pertanyaan sebesar

4,467 atau 89,34%, sehingga dapat dikatakan nilai ini berada pada kategori Tinggi. Variabel *Career Adaptability* dapat diukur dengan dua puluh empat pertanyaan, diketahui bahwa nilai rerata yang didapatkan dari dua puluh empat item pertanyaan sebesar 4,589 atau 91,78%, sehingga dapat dikatakan nilai ini berada pada kategori Tinggi.

c. Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS4 (*Partial Least Square*) yang merupakan analisis struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat dilakukan pengujian dengan baik. Data angket yang terkumpul dan diisi secara lengkap oleh responden berjumlah 100 orang yang kemudian diolah menggunakan PLS-SEM dengan menggunakan *software SmartPLS 4.1.1*. Pengujian validitas dalam penelitian ini, menggunakan dua cara pengukuran, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Pengujian validitas dalam penelitian ini, menggunakan dua cara pengukuran, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Menurut Hair (2019), kriteria *convergent validity* adalah nilai *average varians extract (AVE)* > 0,5 dan *outer loading* > 0,7. Berikut ini gambar hubungan antara *peer support* sebagai variabel independen, *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi, serta *career adaptability* sebagai variabel dependen.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, nilai skor (korelasi) variabel ke indikator nya lebih tinggi dibandingkan dengan skor (korelasi) variabel ke indikator lain yaitu memperoleh skor di atas 0.7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang di uji dalam penelitian ini dinyatakan memiliki validitas diskriminan.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai output dari *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan cukup reliabilitas bila variabel tersebut mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6 dan *composite reliability* bernilai > 0.7.

d. Model Struktural

Pengujian model struktural dapat dilakukan apabila semua indikator dalam model penelitian telah dapat dinyatakan valid dan memenuhi kebutuhan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh antara variabel, dapat dilihat dengan mencari nilai *R Square (R2)*.

R square merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel eksogen secara mempengaruhi nilai variabel endogen. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik, *r square* dari variabel *career adaptability* sebesar 0,755 artinya nilai ini menyatakan bahwa variabel *career adaptability* dapat dijelaskan oleh variabel *peer support* sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai *r square* dari variabel *career decision self efficacy* yaitu 0,648 artinya adalah nilai ini menyatakan bahwa variabel *career decision self efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel *peer support* sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis efek secara langsung dan tidak langsung, maka dibutuhkan bantuan *bootstrapping* pada *software Smart PLS*. Dimana, nilai T Statistics harus bernilai > 1.96 , dan P Value harus bernilai < 0.05 , maka hipotesis tersebut dapat diterima dan signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian bertujuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan tujuan penelitian terkait Pengaruh *Peer Support* terhadap *Career Adaptability* dengan *Career Decision Self Efficacy* sebagai Variable Mediasi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

1. Pengaruh *Peer Support* terhadap *Career Adaptability*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *peer support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Nilai *t-statistic* sebesar $0,214 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,831 > 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa *peer support* secara langsung tidak cukup kuat untuk meningkatkan *career adaptability* mahasiswa. Artinya, meskipun mahasiswa memperoleh dukungan emosional, informasi, maupun penilaian dari teman sebaya, hal tersebut belum tentu secara otomatis meningkatkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan karier.

Hasil ini berbeda dengan teori yang dikembangkan oleh Lent et al., (1994) tentang *social cognitive career theory*, yang menyatakan bahwa *career adaptability* seorang individu dipengaruhi oleh *peer support* yang dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan kontekstual tentang bagaimana individu membangun dan mengelola kariernya. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2010) dan Guan et al. (2013) juga menemukan bahwa *peer support* berkontribusi positif terhadap *career adaptability*. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor internal mahasiswa, seperti *career decision self efficacy* yang berperan lebih dominan dalam membentuk *career adaptability*.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *peer support* baru akan berdampak terhadap *career adaptability* apabila diiringi dengan *career decision self efficacy*.

2. Pengaruh *Peer Support* terhadap *Career Decision Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *peer support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career decision self-efficacy*, dengan nilai *t-statistic* sebesar $22,751 > 1,96$ dan *p-value* $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *peer support* yang diterima mahasiswa, semakin tinggi pula *career decision self efficacy* mereka.

Temuan ini mendukung teori Lent et al., (1994) tentang *social cognitive career theory*, yang menyatakan bahwa efikasi diri seseorang dapat berkembang melalui dukungan sosial dan pengalaman vikarius dari orang-orang di sekitarnya. Mahasiswa yang memperoleh dorongan, saran, dan pengakuan dari teman sebaya akan lebih percaya diri dalam menilai kemampuan diri, memilih pekerjaan, serta menentukan langkah karier yang tepat.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Lent, Brown, & Hackett (2002) serta Betz & Taylor (2006) yang menemukan bahwa *peer support* berkontribusi terhadap peningkatan *career*

decision self-efficacy mahasiswa melalui pemberian umpan balik positif dan pertukaran informasi karier.

Dengan demikian, *peer support* memiliki peran penting sebagai sumber pembelajaran sosial dalam meningkatkan keyakinan diri mahasiswa terhadap pengambilan keputusan karier mereka.

3. Pengaruh *Career Decision Self-Efficacy* terhadap *Career Adaptability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*, dengan nilai *t-statistic* sebesar $11,542 > 1,96$ dan *p-value* $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mengambil keputusan karier, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap tantangan karier di masa depan.

Temuan ini konsisten dengan *social cognitive career theory* oleh Lent et al., (1994) yang menjelaskan hubungan antara *career decision self efficacy* dengan *career adaptability* individu bahwa kepercayaan diri mempengaruhi perilaku dan kemampuan adaptasi seseorang. Selanjutnya, Savickas (2013) juga menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri karier tinggi memiliki kejelasan tujuan, mampu merencanakan langkah karier, serta lebih adaptif terhadap perubahan dunia kerja. *Self efficacy* berperan sebagai kekuatan psikologis yang memungkinkan individu tetap termotivasi dalam menghadapi hambatan dan ketidakpastian karier.

Penelitian ini memperkuat hasil riset sebelumnya oleh Duffy (2010) dan Santilli et al. (2017) yang menemukan hubungan positif antara *career decision self-efficacy* dan *career adaptability*. Mahasiswa dengan efikasi diri karier yang tinggi lebih percaya diri untuk mengeksplorasi peluang karier, mengambil keputusan penting, dan mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan.

4. Pengaruh *Peer Support* terhadap *Career Adaptability* melalui *Career Decision Self-Efficacy*

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* memediasi secara signifikan pengaruh *peer support* terhadap *career adaptability* (nilai *t-statistic* $9,158 > 1,96$; *p-value* $0,000 < 0,05$). Artinya, *peer support* dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa apabila terlebih dahulu meningkatkan keyakinan diri mereka dalam pengambilan keputusan karier.

Temuan ini menunjukkan adanya mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *peer support* dan *career adaptability*. Dukungan dari teman sebaya membantu mahasiswa memperoleh kepercayaan diri dalam mengevaluasi potensi diri dan membuat keputusan karier yang tepat. Kepercayaan diri tersebut kemudian mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Hasil ini sejalan dengan *social cognitive career theory* yang dikemukakan oleh Lent et al., (1994) yang menjelaskan bahwa *peer support* berperan sebagai faktor kontekstual lingkungan yang memengaruhi *career decision self efficacy*. Ketika mahasiswa memiliki *career decision self efficacy* yang tinggi, mereka menjadi lebih optimis, proaktif, dan mampu menyesuaikan

diri terhadap perubahan serta tantangan dunia kerja, inilah yang disebut dengan *career adaptability*. Selanjutnya, hasil ini mendukung penelitian Guan et al. (2013) dan Yuen & Yau (2015) yang menegaskan bahwa *career decision self-efficacy* merupakan variabel mediasi penting dalam hubungan antara *peer support* dan *career adaptability*. Dengan kata lain, *peer support* berfungsi sebagai sumber eksternal yang membangun efikasi diri, sedangkan *career decision self-efficacy* menjadi jembatan yang mengarahkan individu menuju kesiapan adaptif dalam karier.

Dengan demikian, pengaruh *peer support* terhadap *career adaptability* bersifat tidak langsung, karena dukungan teman sebaya terlebih dahulu meningkatkan *career decision self efficacy*, yang selanjutnya memperkuat kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi terhadap dinamika karier. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh teman sebaya, semakin kuat pula keyakinan diri mahasiswa dalam membuat keputusan karier, dan pada akhirnya semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk beradaptasi dalam menghadapi perubahan karier di masa depan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh *Peer Support* terhadap *Career Adaptability* dengan *Career Decision Self-Efficacy* sebagai Variabel Mediasi pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, dapat disimpulkan bahwa dukungan teman sebaya atau *peer support* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *career adaptability* mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memperoleh berbagai bentuk dukungan dari teman sebaya, seperti dukungan emosional, informasi, maupun penilaian, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan karier tanpa adanya faktor internal yang memperkuat, seperti efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan mahasiswa dari fakultas atau universitas lain agar hasil penelitian menjadi lebih representatif. Selain itu, penambahan variabel lain seperti dukungan keluarga, pengalaman magang, atau lingkungan akademik juga penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career adaptability* mahasiswa.

5. REFERENCES

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Biondi Situmorang, (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Bandura, A. (1977). SELF-EFFICACY :TOWARD A UNIFYING THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE. *American Political Science Review*, 71(1), 67– 85. <https://doi.org/10.1017/S0003055400259303>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017).

Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>

Dharmadhyaksa, I. S. (2025). The Role of Peer Support and Occupational Identity on Career Adaptability in INSAN *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental* The Role of Peer Support and Occupational Identity on Career Adaptability in Fresh Graduates. December 2024. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.193-212>

Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>

Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study.

Social Behavior and Personality, 47(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>

Ikrima, J., & Tantiani, F. F. (2022). Peer support dan career decision making self- efficacy pada mahasiswa tingkat akhir di Malang. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 4(2), 107. <https://doi.org/10.26555/jptp.v4i2.24517>

Monteiro, S., Vasconcelos, R. M., & Almeida, L. (2021). Perceived Employability and Career Adaptability of Engineering Graduates. *EDUNINE 2021 - 5th IEEE World Engineering Education Conference: The Future of Engineering Education: Current Challenges and Opportunities, Proceedings*, 24–27. <https://doi.org/10.1109/EDUNINE51952.2021.9429142>

Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study.

Personality and Individual Differences, 151(June), 109446.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>

Salim, R. M. A., & Safitri, S. (2020). Career Decision-Making Attribution and Self Efficacy: the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.1-14>

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>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian K Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Bandung Alfabeta (Vol 3).*

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)

Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21(March), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>

Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108(November 2016), 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>

Zhang, H., & Huang, H. (2018). Decision-making self-efficacy mediates the peer support–career exploration relationship. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 485–498. <https://doi.org/10.2224/sbp.6410>

Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students—The Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(8), 611–622. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.052730>