

## ***The Effect Of Protean Career Decision-Making On Career Optimism: Self-Efficacy As A Mediator***

### **Pengaruh Pengambilan Keputusan Karir Protean Terhadap Optimisme Karir : Efikasi Diri Sebagai Mediator**

Tahta Damayanti<sup>1</sup>, Jati Waskito<sup>2\*</sup>

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

[b100210271@student.ums.ac.id](mailto:b100210271@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [jw271@ums.ac.id](mailto:jw271@ums.ac.id)<sup>2\*</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The current generation faces an unpredictable career environment and an unstable job market. Individuals experiencing job insecurity and greater uncertainty in their work may reduce their career ambitions. This study aims to establish objectives for measuring the impact of protean career decision-making on career optimism, with self-efficacy acting as a mediator. Using partial least squares analysis with a quantitative approach, the study successfully identified and analyzed a sample of 140 final-year students from the Faculty of Economics and Business at Universitas Muhammadiyah Surakarta. The results reveal that self-efficacy positively and significantly mediates the effect on career optimism, that protean careers have a positive and significant influence on self-efficacy as a mediator, and that protean careers positively and significantly affect career optimism.*

**Keywords:** Protean Career, Career Optimism, Self-Efficacy.

#### **ABSTRAK**

Generasi saat ini menghadapi tantangan berupa lingkungan karir yang tidak menentu dan pasar tenaga kerja yang cenderung tidak stabil. Ketidakpastian dalam pekerjaan dan rasa tidak aman dapat mengurangi ambisi karir individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh karir protean terhadap optimisme karir dengan efikasi diri sebagai mediator. Menggunakan analisis partial least square dalam pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 140 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri sebagai mediator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme karir, karir protean berdampak positif dan signifikan terhadap efikasi diri, serta karir protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme karir.

**Kata Kunci:** Karir Protean, Optimisme Karir, Efikasi Diri.

### **1. Pendahuluan**

Pada masa globalisasi ini, generasi saat ini menghadapi tantangan besar dalam dunia karir yang penuh ketidakpastian dan pasar tenaga kerja yang penuh dengan ketidakpastian. Ketidakamanan dalam pekerjaan dan ketidakpastian yang lebih besar dapat menurunkan ambisi karir mereka. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi sekarang cenderung memiliki optimisme karir yang lebih rendah, yang memengaruhi harapan positif mereka terhadap perkembangan karir di masa depan (Ahmad et al., 2024). Hal ini dapat berujung pada efek negatif, seperti keraguan terhadap karir, stres, dan berkurangnya kepuasan kerja. Saat memikirkan masa depan karir, generasi ini sering kali merasa ragu dan kurang percaya diri dalam menentukan arah karir yang jelas (Chui et al., 2022; Li et al., 2019).

Karir protean merujuk pada sikap atau pola pikir yang menekankan individu sebagai pihak yang bertanggung jawab atas perkembangan karirnya sendiri, bukan organisasi. Dalam karir protean, individu diarahkan untuk mengambil alih jalur dan keputusan karir mereka berdasarkan nilai-nilai pribadi dan panggilan hidup mereka. Karir protean muncul sebagai

respons terhadap dinamika dan perubahan di dunia kerja modern yang semakin kompleks (Kaur & Kaushik, 2020).

Optimisme karir, menurut Potton (2004), adalah harapan positif yang dimiliki seseorang terkait dengan hasil dan keberhasilan dalam karirnya. Individu dengan optimisme karir yang tinggi cenderung memiliki harapan besar untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan dalam karir mereka. Optimisme ini mencerminkan pandangan positif terhadap masa depan karir meski harus menghadapi berbagai tantangan. Orang yang memiliki optimisme karir yang tinggi lebih bersemangat dan percaya diri dalam mengembangkan karir mereka (Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2021).

Efikasi diri adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai target tertentu. Efikasi diri mempengaruhi pola pikir, emosi, dorongan, dan tindakan individu, terutama dalam konteks karier. Dalam hal ini, efikasi diri sangat penting untuk mempengaruhi minat, tujuan, dan keputusan karir seseorang. Orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih yakin dalam membuat keputusan karir yang sesuai dan mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam perjalanan karir mereka (Erma Setiawati et al., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karir protean dapat meningkatkan optimisme karir dan efikasi diri melalui proses adaptasi dan keyakinan dalam pengambilan keputusan karir (Putri & Bandi, 2024). Selain itu, karir protean berperan penting dalam keputusan karir mahasiswa, karena individu yang mengadopsi orientasi protean lebih siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan karir mereka. Karir protean berhubungan erat dengan berbagai hasil karir, seperti pengambilan keputusan yang lebih baik, eksplorasi karir aktif, perencanaan karir yang jelas, dan penyesuaian karir yang lebih baik (Chui et al., 2022; Li et al., 2019).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Karir Protean**

Karir protean, menekankan kemampuan individu untuk beradaptasi dan mengelola karir secara mandiri di pasar kerja yang dinamis. Konsep ini mengedepankan kemandirian dan nilai intrinsik individu, tanpa terikat pada sistem manajemen karir yang ditetapkan organisasi. Menurut teori Briscoe dan Hall (2006) dalam Zafar et al. (2021), karir protean berfokus pada disposisi dan sikap yang mendukung kesuksesan subjektif melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (KSA). Individu dengan orientasi karir protean bertanggung jawab penuh dalam merencanakan dan menentukan jalur karir mereka berdasarkan nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup. Hal ini mencerminkan perubahan lingkungan kerja yang kompleks, di mana fleksibilitas, adaptabilitas, dan pengelolaan karir yang mandiri menjadi kunci keberhasilan (Chusna & Waskito, 2024).

### **Optimisme Karir**

Optimisme karir adalah harapan positif dan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan serta mencapai hasil yang baik dalam perkembangan karir di masa depan. Konsep ini mencakup kepercayaan bahwa hambatan dalam karir dapat dilihat sebagai tantangan yang memotivasi, bukan ancaman yang menghambat. Menurut Scheier dan Carver (1985) dalam Delle dan Searle (2022), optimisme adalah kecenderungan untuk mengharapkan hasil positif meskipun menghadapi kesulitan, yang berperan sebagai sumber daya penting dalam lingkungan kerja. Individu dengan optimisme karir tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu merencanakan langkah karir secara nyaman, dan termotivasi untuk mengeksplorasi peluang. Optimisme ini tidak hanya mendukung perencanaan karir yang efektif tetapi juga mendorong individu untuk mengatasi rintangan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan serta kehidupan secara keseluruhan (Chui et al., 2022).

**Efikasi Diri**

Efikasi diri merujuk pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dan menghadapi tantangan guna mencapai keberhasilan. Konsep ini, menurut Albert Bandura (1977) dalam Al-Abyadh dan Abdel Azeem (2022), merupakan kunci motivasi dan perilaku manusia, memengaruhi usaha, ketekunan, dan hasil yang dicapai. Efikasi diri berperan penting dalam produktivitas kerja, kesehatan mental, dan pengambilan keputusan karir, termasuk kemampuan menilai diri, menetapkan tujuan, membuat rencana, dan memecahkan masalah. Tingkat efikasi diri yang rendah dapat meningkatkan tekanan, memengaruhi kinerja, dan menghambat proses pengambilan keputusan. Bagi mahasiswa, efikasi diri mendukung motivasi untuk merencanakan serta mengambil keputusan karir yang tepat, sekaligus meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan (Cheung, 2024). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

**Pengaruh karir protean terhadap efikasi diri.**

Karir protean adalah perspektif yang menekankan tanggung jawab individu dalam mengelola karir berdasarkan tujuan pribadi dan nilai-nilai penting, tanpa sepenuhnya bergantung pada organisasi (Tamontseva & Akkermans, 2024). Efikasi diri, menurut Bandura, adalah kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan meraih tujuan, yang mencakup asesmen diri, pengumpulan informasi karier, perencanaan, dan pemecahan masalah (Agoes Salim et al., 2023; Kaushal & Vashisht, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa orientasi karir protean memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, di mana individu dengan orientasi protean tinggi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karir:

**H1 : Karir protean berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri.**

**Pengaruh efikasi diri terhadap optimisme karir**

Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengelola informasi, menetapkan tujuan, memecahkan masalah, membuat rencana, dan mengambil keputusan karir secara efektif (Cho & Lee, 2024). Sementara itu, optimisme karir mencerminkan keyakinan dan harapan positif terhadap masa depan karir, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (Duru & Söner, 2024; Tolentino et al., 2014). Menurut Rottinghaus et al. (2005) dalam Aymans et al. (2020), optimisme karir adalah prediktor penting kesuksesan karir, yang berkorelasi positif dengan efikasi diri. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan optimisme karir karena individu merasa lebih percaya diri dalam membuat keputusan dan menghadapi masa depan karir mereka.

**H2 : Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap optimisme karir.**

**Pengaruh karir protean terhadap optimisme karir**

Karir protean adalah orientasi yang mendorong individu untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan kemampuan menghadapi tantangan karir yang dinamis. Konsep ini berfokus pada pertumbuhan pribadi, otonomi, dan kepuasan diri, di mana individu secara aktif merencanakan dan mengeksplorasi karir mereka untuk meningkatkan kesuksesan karir, termasuk dalam konteks akademis (Mustafa et al., 2019; Li et al., 2019). Optimisme karir, yang mencerminkan keyakinan positif tentang masa depan karir, rencana, dan keputusan, terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan dengan karir protean (Bernardo & Salanga, 2019).

**H3 : Karir protean berpengaruh secara signifikan terhadap optimisme karir.**

**Efikasi diri sebagai mediasi pada pengaruh karir protean terhadap optimisme karir**

Efikasi diri, kapasitas seseorang untuk mengenali dan mengoptimalkan potensi dirinya dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan, sekaligus meningkatkan kesadaran dan pemahaman diri (Yusoff et al., 2024). Karir protean berfokus pada keterampilan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, dengan menekankan nilai-nilai pribadi dan mengeksplorasi peluang karir yang sejalan dengan aspirasi mereka (Fryczyńska & Pleśniak, 2024). Optimisme karir, menurut Rottinghaus et al. (2005) dalam Chui et al. (2022), mencerminkan harapan positif terhadap perkembangan karir di masa depan serta kenyamanan dalam menjalankan perencanaan karir. Efikasi diri berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara karir protean dan optimisme karir, di mana efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir memengaruhi optimisme karir melalui karir protean.

**H4 : Efikasi diri sebagai mediator berperan secara signifikan pada penaruh karir protean terhadap optimisme karir**

### 3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif digunakan di riset ini untuk menganalisis dampak karir protean terhadap optimisme karir dengan efikasi diri sebagai perantara. Data primer diperoleh dari 140 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini mengukur variabel-variabel seperti karir protean, optimisme karir, dan efikasi diri, yang masing-masing memiliki indikator yang diukur dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS. Pengujian model dilakukan dengan menilai validitas dan reliabilitas indikator (convergent dan discriminant validity) serta menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan uji t, uji effect size ( $f^2$ ), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Model struktural diuji untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan antar variabel, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-value (1,96) menunjukkan pengaruh signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur (path analysis) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel, dan mengukur kekuatan pengaruh dengan koefisien jalur serta probabilitas (p-value) untuk menentukan signifikansi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara karir protean, optimisme karir, dan efikasi diri dalam konteks mahasiswa.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Diskripsi Responden

Studi ini melibatkan 140 mahasiswa semester akhir dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang dipilih karena berada pada fase krusial dalam pengambilan keputusan karir. Pemilihan responden relevan dengan topik penelitian yang mengkaji pengaruh pengambilan keputusan karir protean terhadap optimisme karir dengan efikasi diri sebagai mediator. Kuesioner berbasis Google Form disebarakan antara 9 hingga 25 Oktober 2024 untuk mengumpulkan data mengenai persepsi mereka terkait pertanyaan penelitian.

**Tabel 1. Perolehan Data Penelitian**

Hari, Tanggal	Jumlah
Rabu, 09 Oktober 2024	7 Data
Kamis, 10 Oktober 2024	2 Data
Jum'at, 11 Oktober 2024	32 Data
Sabtu, 12 Oktober 2024	18 Data
Minggu, 13 Oktober 2024	7 Data
Senin, 14 Oktober 2024	6 Data
Selasa, 15 Oktober 2024	12 Data

Rabu, 16 Oktober 2024	7 Data
Senin, 21 Oktober 2024	3 Data
Rabu, 30 Oktober 2024	6 Data
Kamis, 31 Oktober 2024	11 Data
Jum'at, 01 November 2024	19 Data
Sabtu, 02 November 2024	5 Data
Senin, 25 November 2024	5 Data

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 140 data. Adapun karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	59 Orang	42,14%
Perempuan	81 Orang	57,86%
Total	140 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Tabel 2. menjelaskan bahwa penelitian ini terdapat 140 responden yang kemudian diuraikan menjadi 59 orang berjenis kelamin laki-laki (42,14%) dan 81 orang berjenis kelamin perempuan (57,86%).

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
17 – 22	135 Orang	96,43%
23 -28	5 Orang	3,57%
Total	140 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Tabel 3 menjelaskan mengenai deskripsi responden berdasarkan usia dengan uraian mahasiswa yang berusia 17 sampai dengan 22 tahun sejumlah 135 orang (96,42%) dan mahasiswa yang berusia 23 sampai dengan 28 tahun sejumlah 5 orang (3,57%).

**Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Program Studi**

Prodi	Jumlah	Presentase
Manajemen	118 Orang	84,29%
Akuntansi	16 Orang	11,43%
Ekonomi Pembangunan	6 Orang	4,29%
Total	140 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Tabel 4. menjelaskan tentang deskripsi responden berdasarkan program studi dengan uraian mahasiswa manajemen sebanyak 118 orang (84,29%), mahasiswa akuntansi sebanyak 16 orang (11,43%), dan mahasiswa ekonomi pembangunan sebanyak 6 orang (4,29%).

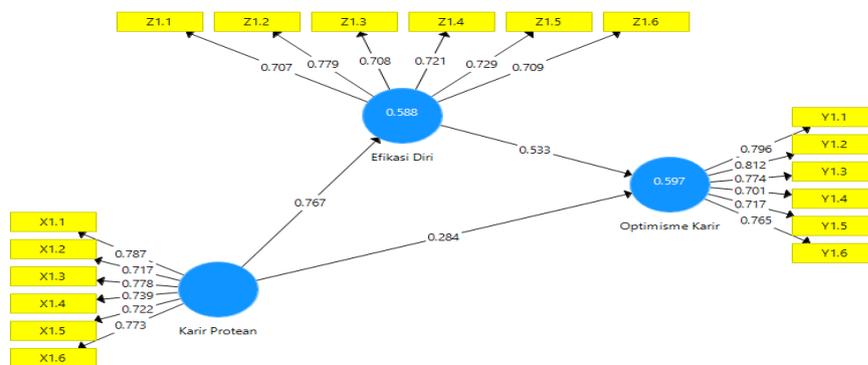
**Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Semester**

Semester	jumlah	Presentase
7	138 Orang	98,57%
9	2 Orang	1,43%
Total	140 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Tabel 5 menjelaskan tentang deskripsi responden berdasarkan semester dengan uraian mahasiswa semester 7 sebanyak 138 orang (98,57%) dan mahasiswa semester 9 sebanyak 2 orang (1,43%).

**Evaluasi Outer Model**



**Gambar 1. Skema Outer Model**

**Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

**Tabel 6. Hasil Outer Loading**

	Efikasi Diri	Karir Protean	Optimisme Karir
X1.1		0.787	
X1.2		0.717	
X1.3		0.778	
X1.4		0.739	
X1.5		0.722	
X1.6		0.773	
Y1.1			0.796
Y1.2			0.812
Y1.3			0.774
Y1.4			0.701
Y1.5			0.717
Y1.6			0.765
Z1.1	0.707		
Z1.2	0.779		
Z1.3	0.708		
Z1.4	0.721		
Z1.5	0.729		
Z1.6	0.709		

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Hasil uji tabel 6 menunjukkan semua indikator memenuhi validitas konvergen (outer loading > 0,5), sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Chin (1998) dalam studi Pratama Alexandra (2023). Karena tidak ditemukan indikator dengan nilai outer loading di bawah 0,5, seluruh indikator dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

**Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)**

Average Variance Extracted (AVE)
----------------------------------

Efikasi Diri	0.527
Karir Protean	0.567
Optimisme Karir	0.581

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,5, dengan rincian Efikasi Diri 0,527, Karir Protean 0,567, dan Optimisme Karir 0,581. Ini menandakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminatif.

**Uji Realibilitas**

**Tabel 8. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.820	0.870
Karir Protean	0.847	0.887
Optimisme Karir	0.855	0.892

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Nilai Cronbach's alpha dan composite reliability lebih dari 0,7. Nilai Cronbach's alpha untuk Efikasi Diri adalah 0,820, Karir Protean 0,847, dan Optimisme Karir 0,855. Sementara itu, composite reliability untuk Efikasi Diri 0,870, Karir Protean 0,887, dan Optimisme Karir 0,892. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas.

**Uji Multikolinieritas**

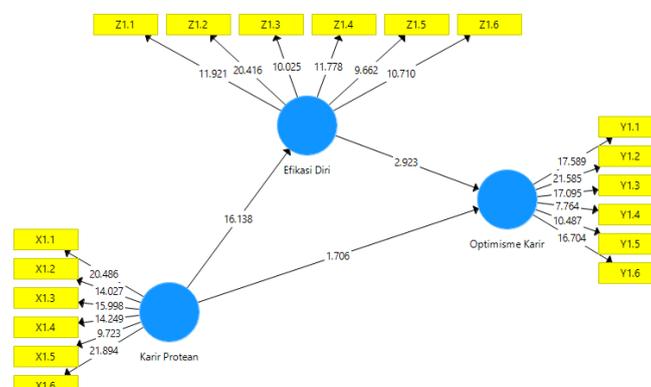
**Tabel 9. Variance Inflation factor (VIF)**

	Efikasi Diri	Karir Protean	Optimisme Karir
Efikasi Diri			2.426
Karir Protean	1.000		2.426
Optimisme Karir			

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Nilai VIF antar variabel semua di bawah 5, yaitu 2,426 untuk Efikasi Diri terhadap Optimisme Karir, 1,000 untuk Karir Protean terhadap Efikasi Diri, dan 2,436 untuk Karir Protean terhadap Optimisme Karir. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

**Evaluasi Inner Model**



**Gambar 2. Inner Model**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10 R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Efikasi Diri	0.588	0.585
Optimisme Karir	0.597	0.591

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 10, diperoleh nilai R<sup>2</sup> untuk variabel efikasi diri sebesar 0,588 (58,8%), yang menunjukkan bahwa pengaruh karir protean dan optimisme karir terhadap efikasi diri adalah sebesar 58,8% dengan korelasi kuat, karena berada pada kisaran 0,51 hingga 0,99. Sementara itu, pengaruh karir protean terhadap optimisme karir tercatat sebesar 0,597 (59,7%), yang juga menunjukkan korelasi kuat dalam kisaran yang sama.

**Uji Q Square**

$$\begin{aligned}
 Qsquare &= 1 - ((1 - r_1^2) \cdot (1 - r_2^2)) \\
 &= 1 - ((1 - 0,585)(1 - 0,591)) \\
 &= 1 - 0,169735 \\
 &= 0,83 \text{ atau } 83\%
 \end{aligned}$$

Value Q-Square sebesar 0,83 atau 83%, yang mengindikasikan bahwa 83% varians dalam hubungan antara protean karir dan optimisme karir dapat dijelaskan melalui efikasi diri. Sementara itu, sisa 17% mencerminkan pengaruh dari variabel lain yang tidak diuji dalam model ini.

**Uji Path Coefficient**

**Tabel 11 Path Coefficient (Direct Effect)**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Efikasi Diri -> Optimisme Karir	0.533	3.132	0.001
Karir Protean -> Efikasi Diri	0.767	16.742	0.000
Karir Protean -> Optimisme Karir	0.284	1.877	0.031

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024.

Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa efikasi diri sebagai mediator berpengaruh positif signifikan terhadap optimisme karir, ditunjukkan oleh t-statistic sebesar 3,132, nilai pengaruh 0,533, dan p-value 0,001, yang sesuai dengan kriteria t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Selain itu, hipotesis kedua diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan antara karir protean dan efikasi diri sebagai mediator, dengan t-statistic sebesar 16,742, nilai pengaruh 0,767, dan p-value 0,000. Selain itu, hipotesis ketiga yang menguji pengaruh karir protean terhadap optimisme karir juga diterima, dengan t-statistic 1,877, pengaruh 0,284, dan p-value 0,031, yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara keduanya.

**PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Pengaruh efikasi diri sebagai mediator terhadap optimisme karir**

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi tugas dan tantangan dalam pengambilan keputusan karir, yang mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan kemampuan mereka dalam menghadapi kesulitan tersebut (Tendean & Idulfilastri, 2024). Penelitian (Aymans et al., 2020) menunjukkan bahwa optimisme karir memiliki korelasi signifikan dengan efikasi diri, di mana individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam membuat keputusan karir dan memiliki pandangan optimis tentang masa depan karir mereka. Hasil statistik mengonfirmasi bahwa efikasi diri yang tinggi

berhubungan positif dengan optimisme karir, yang berdampak pada kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan karir. Penelitian ini sejalan dengan temuan (B. Ahmad & Nasir, 2023) yang menegaskan pentingnya hubungan signifikan antara optimisme karir dan efikasi diri dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan karir masa depan.

#### **Pengaruh karir protean terhadap efikasi diri sebagai mediator**

Karir protean adalah konsep yang menekankan tanggung jawab individu dalam mengelola karir mereka sendiri, mengutamakan tujuan pribadi dan kesuksesan psikologis, alih-alih bergantung pada organisasi (Tamontseva & Akkermans, 2024). Penelitian (Kaushal & Vashisht, 2021) menunjukkan bahwa karir protean memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, di mana individu dengan orientasi karir protean yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam pengambilan keputusan karir. Hasil penelitian lebih lanjut mengonfirmasi bahwa karir protean, yang dimediasi oleh efikasi diri, berpengaruh positif signifikan, meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan karir dan mendukung kesuksesan di dunia kerja (Karimi et al., 2024).

#### **Pengaruh karir protean berpengaruh terhadap optimisme karir**

Optimisme karir adalah keyakinan seseorang terhadap masa depan karir mereka, yang tercermin dalam harapan positif terkait rencana, keputusan, dan perkembangan karir. Penelitian menunjukkan bahwa karir protean memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap optimisme karir, yang berarti individu dengan orientasi karir protean cenderung lebih optimis mengenai masa depan karir mereka. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti efikasi diri, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, dan fokus pada pengembangan diri, yang memperkuat keyakinan mereka untuk mencapai tujuan karir. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chui et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa karir protean dapat meningkatkan optimisme karir melalui adaptasi karir yang baik dan keyakinan diri yang tinggi.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap optimisme karir. Selain itu, karir protean juga berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri dan optimisme karir. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan sampel yang hanya melibatkan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penggunaan kuesioner yang mungkin kurang menggambarkan kondisi sebenarnya, serta tidak memperhitungkan variabel kontekstual, seperti dukungan atau hambatan karir. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar sampel diperluas, instruksi diberikan dengan lebih jelas, dan variabel kontekstual dipertimbangkan guna menghasilkan temuan yang lebih representatif.

#### **Daftar Pustaka**

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (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>
- Ahmad, H. S., Hamid, T., & Salisu, Z. (2024). Gender Responsive Budgeting for Women Empowerment and Social Inclusion in Nigeria. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 1.
- Ahmad, B., & Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105–125. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>

- Al-Abyadh, M. H. A., & Abdel Azeem, H. A. H. (2022). Academic Achievement: Influences of University Students' Self-Management and Perceived Self-Efficacy. *Journal of Intelligence*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030055>
- Amora, J. T. (2021). Convergent validity assessment in PLS-SEM: A loadings-driven approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 2(1), 1–6.
- Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 400–408. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29843>
- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: implications for future global workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0034>
- Aymans, S. C., Kortsch, T., & Kauffeld, S. (2020). Gender and career optimism—The effects of gender-specific perceptions of lecturer support, career barriers and self-efficacy on career optimism. *Higher Education Quarterly*, 74(3), 273–289. <https://doi.org/10.1111/hequ.12238>
- Bernardo, A. B. I., & Salanga, M. G. C. (2019). Validating the protean and boundaryless career attitudes scales with Filipino young adults. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1671133>
- Cheung, F. (2024). Career self-efficacy as a mediator between career-specific parental behaviors and school career support on career doubt. *BMC Psychology*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01536-9>
- Cho, E. J., & Lee, M. R. (2024). The Impact of Nursing Students' Characteristics on Sustaining Career Decision-making Self-efficacy, Career Decision Level and Career Resilience: A Longitudinal Study. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 49(1), 79–88. <https://doi.org/10.21032/jhis.2024.49.1.79>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Chusna, M. P., & Waskito, J. (2024). PERAN INCREMENTAL VALIDITY SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH PROTEAN CAREER TERHADAP CAREER OUTCOME (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 941. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1105>
- Delle, E., & Searle, B. (2022). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 269–281. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Duru, H., & Söner, O. (2024). The Relationship Between Career Decision-Making Self-Efficacy and Emotional Intelligence, Career Optimism, Locus of Control and Proactive Personality: A Meta-analysis Study. *Canadian Journal of Career Development*, 23(1), 6–32. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2024.376>
- Erma Setiawati, Rina Trisnawati, Ph.D, & Siti Nurhayati Ning Rahayu. (2023). Phenomenology of Bourdieu's Theory of Practice: The Relationship Between the Budgeting Process and Culture. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 9(1), 50–75. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v9i1.5212>
- ERDOĞMUŞ ZORVER, C., & KORKUT OWEN, F. (2021). Transition from College to Work Life: Career Adaptability and Career Optimism. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(1), 1–12. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3874>
- Fryczyńska, M., & Pleśniak, A. (2024). How do self-direction and values-drive of protean career orientation determine career outcomes? *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-06-2023-0240>

- Hair et al. (2024). Partial least squares structural equation modeling. In *Women Entrepreneurs*. <https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Harahap, M. A., & Hasibuan, S. W. (2024). Path Analysis Tingkat Pengangguran Terbuka dan Kemiskinan di Kabupaten Langkat. *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1001–1011. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i3.2689>
- Hikmawati. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Karimi, S., Esmaeili, M., & Yaghoubi Farani, A. (2024). How protean career orientation affects career decidedness: The mediating role of career adaptability and career decision self-efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09702-6>
- Kaur, J., & Kaushik, S. (2020). Protean Career Orientation and Perceived Employability: The Mediating Role of Career Self-Management. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.51245/rijbr.v5i1.2020.212>
- Kaushal, P., & Vashisht, S. (2021). Protean Career Orientation, Career Decision Self-efficacy and Career Outcomes of Millennial IT Professionals. *Management and Labour Studies*, 46(3), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0258042X21991016>
- Li, H., Ngo, H. yue, & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115(June), 103322. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Lo Presti, A., van der Heijden, B., Briscoe, J. P., & De Rosa, A. (2023). “Crafting your own success”: a time-lagged study on the mediating role of job crafting dimensions in the relationship between protean career and career success. *Career Development International*, 28(2), 180–195. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2022-0220>
- Luo, T., So, W. W. M., Wan, Z. H., & Li, W. C. (2021). STEM stereotypes predict students’ STEM career interest via self-efficacy and outcome expectations. *International Journal of STEM Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00295-y>
- Mappamiring, M., & Putra, A. H. P. K. (2021). Understanding Career Optimism on Employee Engagement: Broaden-Built and Organizational Theory Perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0605–0616. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0605>
- Mujib, M., & Purusa, N. A. (2022). Pengujian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Protean pada Mahasiswa. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–14.
- Mustafa, M., Nazri, M., Nor, M., & Omar, S. (2019). *Impact of Protean Career Orientation on Academics’ Career Success: The Mediating Role of Psychological Capital*. 2, 60–74.
- Piepho, H. P. (2019). A coefficient of determination (R<sup>2</sup>) for generalized linear mixed models. *Biometrical Journal*, 61(4), 860–872. <https://doi.org/10.1002/bimj.201800270>
- Putri, E., & Bandi. (2024). Defense Strategy Against MSME Performance. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(3), 317–342.
- Potton, R. J. (2004). Reciprocity in optics. *Reports on Progress in Physics*, 67(5), 717–754. <https://doi.org/10.1088/0034-4885/67/5/R03>
- pratama alexandra. (2023). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Yang Membeli Produk Perawatan Skintific). *E.Prints Ums*, 1–14. <http://eprints.ums.ac.id/108771/1/naspub.pdf>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tamontseva, M., & Akkermans, J. (2024). Increasing the chances of career success abroad: the role of cultural orientations in the relationship between international students' protean career orientation, career competencies and perceived employability. *Human Resource Development International*, 00(00), 1–27. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2366729>
- Tendean, C. G., & Idulfilastri, R. M. (2024). PERAN EFIKASI DIRI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI PERGURUAN TINGGI JABODETABEK. 13(2), 17–22.
- Yusoff, N. R. N., Mahfar, M., Saud, M. S., & Senin, A. A. (2024). Effects of career readiness module on career self-efficacy among university students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(1), 311–320. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i1.25257>
- Zafar, J., Umer Quddoos, M., & Munir Ahmad, M. (2021). Protean Career Orientation and Subjective Career Success: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Management Sciences*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.2108201>
- Ghozali & Latan, H. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0.