



## Peran Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa : Studi Literatur Sistematis

Izmi Handayani\*, Farida Kurniawati

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

\*Corresponding Author. Email: [handayaniizmi@gmail.com](mailto:handayaniizmi@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to describe career adaptability and the role of social support as a predictor of career adaptability among higher education students. This research method used a Systematic Literature Review (SLR) by collecting articles that match the criteria from three databases (ProQuest, Sage, and Scopus) for the last 10 years (2013-2022). Eleven articles were then analyzed by using content analysis. The findings reported that two theories were used: Career Construction Theory (CCT) and Social Cognitive Career Theory (SCCT). Social support had a role in increasing higher education students' career adaptability. Social support could be perceived by parents, teachers, friends, or significant others. Besides, it could also be seen from aspects such as emotional and objective support. Social support was proven to have a role in increasing higher education students' career adaptability.

### Article History

Received: 21-07-2023  
Revised: 25-08-2023  
Accepted: 10-09-2023  
Published: 17-10-2023

### Key Words:

Career Adaptability;  
Social Support; Higher  
Education.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan adaptabilitas karier dan bagaimana peran dukungan sosial sebagai prediktor adaptabilitas karier mahasiswa pendidikan tinggi. Metode penelitian ini menggunakan Studi Literatur Sistematis dengan mengumpulkan artikel yang sesuai dengan kriteria dari tiga database (ProQuest, Sage, dan Scopus) periode 10 tahun terakhir (2013-2022). Terdapat 11 artikel yang kemudian dianalisis menggunakan analisis konten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua teori yang digunakan yakni *Career Construction Theory* (CCT) dan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) serta menunjukkan dukungan sosial memiliki peran dalam meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa. Dukungan sosial dapat berasal dari beberapa pihak seperti orang tua, guru, teman maupun *significant other*. Selain itu, dapat pula dilihat dari aspeknya, seperti *emotional support*, *objective support*, dsb. Dukungan sosial terbukti memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa.

### Sejarah Artikel

Diterima: 21-07-2023  
Direvisi: 25-08-2023  
Disetujui: 10-09-2023  
Diterbitkan: 17-10-2023

### Kata Kunci:

Adaptabilitas Karier;  
Dukungan Sosial;  
Pendidikan Tinggi.

**How to Cite:** Handayani, I., & Kurniawati, F. (2023). Peran Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa : Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Paedagogy*, 10(4), 1055-1066.  
<https://doi.org/10.33394/jp.v10i4.8592>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i4.8592>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## Pendahuluan

Abad 21 yang dicirikan oleh era globalisasi, internasionalisasi, dan kemajuan teknologi yang cepat ini telah mempengaruhi cara individu dalam mencari dan melakukan suatu pekerjaan (Savickas dkk., 2009). Kaum muda pun kini menghadapi pasar tenaga kerja yang tidak stabil dan lingkungan karier yang tidak dapat diprediksi (Chui dkk., 2022). Perkembangan teknologi dan perubahan yang cepat di lingkungan dan struktur kerja juga menimbulkan kebutuhan akan keterampilan karier yang baru dan beragam (Ebenahi dkk., 2016). Akibatnya, pekerja menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menghadapi transisi kerjanya (Savickas dkk., 2009). Struktur yang fleksibel dan dapat diubah ini mengharuskan individu untuk membangun karier mereka secara lebih efisien dan menuntut kemampuan beradaptasi (Ebenahi dkk., 2016; Savickas, 2005). Uy dkk. (2015) juga menyatakan bahwa



tuntutan tersebut bertujuan agar individu menjadi kompetitif dan mudah beradaptasi dengan dunia yang terus berubah dikarenakan meningkatnya ketiadaan batas dan ketidakpastian dalam pola karier saat ini. Kemampuan beradaptasi dapat menuntun individu menjalani kehidupan yang lebih berkualitas dan lebih sukses (Savickas, 1997). Lin dkk. (2015) mengatakan bahwa menemukan pekerjaan dan mengembangkan karier merupakan tugas utama bagi lulusan perguruan tinggi. Sayangnya, hal tersebut bukanlah perkara yang mudah bagi para lulusan ketika memasuki dunia kerja (Wolbers, 2007).

Berdasarkan perspektif teori perkembangan, Arnett (2015) mengatakan bahwa mahasiswa berada dalam fase *emerging adulthood* (18-25 tahun). Pada rentang usia tersebut, tugas perkembangan karier mahasiswa berada pada tahap eksplorasi karier yang terdiri dari *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing* (Super, 1990). *Emerging adult* ini akan membutuhkan berbagai tingkat keterampilan mengatasi masalah dan kemampuan beradaptasi dari waktu ke waktu selama masa transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school-to-work transition*) (Murphy dkk., 2010). Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa faktor yang sangat penting bagi mahasiswa di masa transisi ini adalah keyakinan pada kemampuan karier dan siap untuk menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan (Wang & Fu, 2015). Guan dkk. (2015) menjelaskan bahwa perilaku eksplorasi karier pada mahasiswa juga akan berfungsi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap adaptabilitas karier mereka. Oleh karena itu, mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan mengetahui bagaimana cara meningkatkan mekanisme fungsi peningkatan kemampuan beradaptasi karier pada mahasiswa memiliki signifikansi teoritis dan praktis yang penting (Xiao dkk., 2021). Hal ini dikarenakan kemampuan tersebut dapat menentukan *vocational outcomes* dan kesuksesan karier masa depan (Koen dkk., 2012).

Savickas (1999) mengatakan bahwa *school-to-work transition* merupakan tantangan besar yang harus dihadapi semua mahasiswa ketika mereka mulai berkontribusi pada masyarakat dan kemudian harus menyesuaikan diri dengan peran kerjanya. Brown dan Lent (2014) mengatakan transisi ini bertujuan agar mahasiswa di masa *emerging adulthood* dapat belajar untuk berkontribusi pada masyarakat dengan cara melakukan penyesuaian diri dengan berbagai aturan yang ada di dunia kerja nanti. Bates (2016) pun mengatakan mahasiswa haruslah fleksibel dan mudah beradaptasi untuk dapat bertahan hidup di pasar tenaga kerja saat ini. Oleh karena itu, perencanaan dan sikap adaptif menjadi sangat penting pada tahap *emerging adulthood* (Marshall & Butler, 2014).

Dalam *Career Construction Theory* (CCT), adaptabilitas karier didefinisikan sebagai "a psychosocial construct that denotes an individual's resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, and traumas in their occupational roles" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 662). Hal ini juga mempengaruhi bagaimana individu memandang kapasitasnya baik dalam merencanakan maupun menyesuaikan diri untuk menghadapi kejadian yang tidak terlihat dari perubahan rencana kariernya (Rottinghaus dkk., 2005). Konsep adaptasi karier merupakan keterampilan penting dalam kemampuan individu untuk menavigasi berbagai tugas karier dan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam konteks pekerjaan bagi tiap individu (Duffy, 2010).

Kemampuan beradaptasi karier berkaitan dengan "bagaimana" individu membangun kariernya. Dalam memperoleh proses karier ini, pertanyaan yang mungkin muncul dari konselor seperti "Bagaimana Anda memutuskan pekerjaan itu?" sehingga dapat dilihat perspektif ini berfokus pada bagaimana membuat pilihan dengan bijak (Savickas, 2005). Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat dimensi dalam adaptabilitas karier, diantaranya adalah *concern* (menunjukkan perhatian atau orientasi seseorang pada kariernya



di masa depan dan memiliki perencanaan pada *vocational task*); *control* (keyakinan bahwa individu bertanggung jawab sepenuhnya untuk membangun kariernya sendiri); *curiosity* (keingintahuan dan eksplorasi kesesuaian antara dunia kerja dan diri pribadi); dan *confidence* (mengacu pada keyakinan pada kapasitas diri untuk berhasil dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan karier). Di sisi lain, hanya ada sedikit penelitian empiris yang dilakukan pada kemampuan beradaptasi karier, khususnya yang berkaitan dengan lulusan pendidikan tinggi (Duffy, 2010). Selain itu, mayoritas peneliti berfokus pada prediktor kepribadian dan karakteristik individu (Duffy, 2010; Hou dkk., 2014).

Beberapa studi longitudinal menemukan bahwa transisi yang dialami pada masa *emerging adulthood* sangat difasilitasi melalui dukungan sosial (Arnett, 2000; Galambos dkk., 2006; Schulenberg dkk., 2004). Cobb (1976) mengatakan bantuan yang diterima individu baik fisik ataupun psikologis melalui hubungan sosial yang bermanfaat dalam mengurangi stres, meredakan ketegangan, dan meningkatkan kemampuan adaptasi sosial merupakan pengertian dari dukungan sosial. Dukungan sosial yang dirasakan menjadi sangat penting bagi kalangan muda, terutama di tahap pengambilan keputusan yang krusial dalam hidup, misalnya tentang masa depan karier mereka. Hal ini juga dapat diilustrasikan sebagai perasaan pribadi atau persepsi bahwa seseorang diperhatikan oleh orang lain baik berupa dukungan moral ataupun material (Ebenehi dkk., 2016). Peneliti sebelumnya dari adaptasi di kalangan pemuda telah menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan berbagai prestasi akademik dan indeks karier (Flores & O'Brien, 2002).

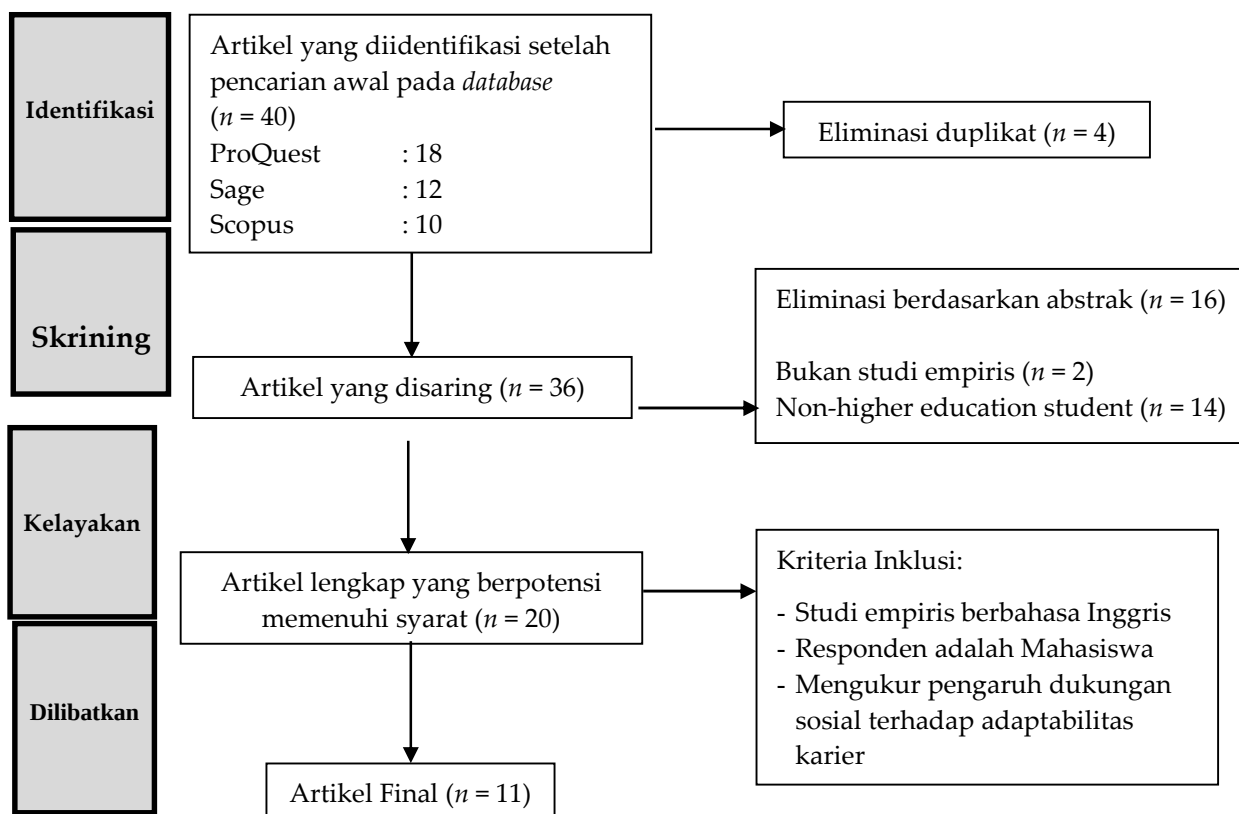
Terdapat dua jenis dukungan sosial yakni *received social support* dan *perceived social support*. Eagle dkk. (2019) mengatakan *perceived social support* mengacu pada ketersediaan dan kecukupan koneksi sosial yang dirasakan sedangkan *received social support* berfokus pada kuantitas dan kualitas dukungan yang diberikan. Ukuran *received social support* dirancang untuk menilai perilaku suportif khusus yang diberikan kepada penerima melalui jaringan dukungan mereka sedangkan pada *perceived social support* menilai persepsi penerima mengenai ketersediaan umum dukungan dan/atau kepuasan global dengan dukungan yang diberikan (Sarason dkk., 1990). *Received support* dianggap lebih akurat dalam mencerminkan dukungan nyata yang diberikan oleh lingkungan daripada jenis tindakan dukungan lainnya dikarenakan penerima diinstruksikan untuk mengingat contoh-contoh spesifik dari perilaku daripada kesan umum (Barrera, 1986). Sebaliknya, *perceived social support* mungkin patuh pada perbedaan individu dalam persepsi, penilaian, dan proses memori yang dapat mengakibatkan persepsi khas dari peristiwa mendukung (Lakey & Drew, 1997).

Pemberian dukungan kerap ditawarkan oleh orang tua, teman ataupun *significant other* pada mahasiswa, dimana hal itu akan membantu mereka dalam membuat keputusan di masa krusialnya dan dapat mempengaruhi pengembangan adaptabilitas karier (Hui dkk., 2018). Dukungan sosial juga dapat dilihat dari aspeknya yaitu *objective support*, *subjective support*, dan *support utilization* (Xiao, 1994). Beberapa penelitian baik dari negara Barat maupun Timur menunjukkan dukungan sosial yang dirasakan individu seperti dari keluarga, teman ataupun *significant other* dapat mempengaruhi adaptabilitas karier untuk mengatasi masalah karier (Han & Rojewski, 2015; Kenny & Bledsoe, 2005; Wang & Fu, 2015) dan mempengaruhi pengembangan kemampuan adaptasi karier dengan cara yang positif (Ebenehi dkk., 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan adaptabilitas karier dan bagaimana peran dukungan sosial sebagai prediktor adaptabilitas karier mahasiswa pendidikan tinggi.



## Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur sistematis. *Systematic Literature Review* (SLR) adalah metode untuk mencari, menilai, dan menyusun semua bukti empiris yang relevan untuk memberikan interpretasi lengkap dari hasil penelitian (Peričić & Tanveer, 2019). *Database* yang digunakan dalam pencarian artikel terkait selama kurun waktu 2013 hingga 2022 adalah ProQuest, Sage, dan Scopus. Pencarian dilakukan di bulan Oktober 2022. Kata kunci yang peneliti masukkan dalam sistem pencarian di semua *database* adalah “career adaptability” AND “social support” OR “parent support” OR “teacher support” OR “peer support” AND “university student” OR “college student” OR “higher education”. Dengan kata kunci yang sangat spesifik tersebut beserta pengaturan lain seperti dikhususkan untuk *research article* berbahasa Inggris dan kurun waktu 2013-2022 didapatkan 40 artikel. Setelah melakukan eliminasi pada artikel duplikat, *screening* pada abstrak dan kriteria inklusi didapatkan 11 artikel yang memenuhi syarat untuk ditinjau. Kriteria tersebut antara lain: (a) studi empiris berbahasa Inggris (b) responden merupakan mahasiswa tingkat pendidikan tinggi (c) mengukur pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Kriteria ini menghasilkan 11 studi. Lihat Gambar 1 untuk diagram PRISMA dari semua proses yang telah dilakukan.



**Gambar 1. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses**

Dalam pencarian awal, 40 studi berpotensi memenuhi syarat didapatkan dari ProQuest sebanyak 18, Sage sebanyak 12 dan Scopus sebanyak 10. Setelah dilakukan eliminasi pada artikel duplikat, didapatkan 36 studi yang relevan. *Screening* terhadap abstrak kemudian dilakukan dan menghasilkan 20 artikel yang memenuhi syarat dimana 16 artikel dikeluarkan karena 2 diantaranya bukan studi empiris dan responden dalam 14 artikel lainnya bukan



merupakan mahasiswa. Sebanyak 11 artikel yang pada akhirnya ditinjau karena memenuhi kriteria inklusi, yakni: merupakan studi empiris berbahasa Inggris, subjek penelitian adalah mahasiswa di tingkat pendidikan tinggi, mengukur pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Peneliti membaca secara penuh dan memeriksa semua artikel tersebut, kemudian data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis konten. Isi artikel dianalisis dan dicatat pada Tabel 1 berdasarkan peneliti, responden, alat ukur yang digunakan, variabel yang diperiksa, desain analisis statistik, dan temuan terkait.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Semua studi menggunakan alat ukur adaptabilitas karier yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli di tahun 2012 yakni *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Beberapa studi mengadaptasi CAAS ke dalam bahasa Cina, Afrika Selatan ataupun Turki. Berbeda dengan CAAS, pengukuran dukungan sosial menggunakan alat ukur yang lebih beragam di antara 11 studi tersebut. Enam studi menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley di tahun 1988 yakni *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Satu studi (Wang & Fu, 2015) menggunakan alat ukur *Social Support Rating Scale* (SSRS) yang dikembangkan oleh Xiao di tahun 1994. Satu studi lainnya (Xiao dkk., 2021) menggunakan *Perceived Teacher Support Behaviors* yang dikembangkan oleh Ou di tahun 2005. Sedangkan (Zhang dkk., 2021b) menggunakan *Career-Related Parental Support Scale–Chinese Version* (CRPSS) karena hanya berfokus pada pengaruh dari orang tua saja. Studi yang dilakukan oleh (Cheung & Jin, 2016) menggunakan *Measures of Relational Support* yang dikembangkan oleh Cheung dan Arnold di tahun 2010. Terakhir, satu studi (Park dkk., 2022) menggunakan alat ukur *social support* yang didesain oleh Park, dkk. pada tahun 2018.

MSPSS digunakan untuk mengukur dukungan sosial dengan sumber dukungan dari keluarga, teman, dan *significant other* (Zimet dkk., 1988). SSRS yang digunakan oleh (Wang & Fu, 2015) juga tergolong untuk mengukur *perceived social support* dan terbagi dalam tiga dimensi, diantaranya: *subjective support*, *objective support* dan *support utilization*. Sama halnya dengan MSPSS dan SSRS, *Perceived Teacher Support Behaviors* yang digunakan oleh (Xiao dkk., 2021) juga tergolong *perceived social support*, dengan tiga dimensi, diantaranya: *academic support*, *emotional support*, dan *competence support*. *Career-Related Parental Support Scale–Chinese Version* di dalam studi (Zhang dkk., 2021b) memiliki empat perspektif, diantaranya adalah: *instrumental assistance*, *career-related modeling*, *verbal encouragement*, dan *emotional support*. CRPSS digunakan untuk menilai persepsi individu pada dukungan terkait karier yang mereka terima dari orang tua. Sedangkan *Measures of Relational Support* yang digunakan dalam studi (Cheung & Jin, 2016) untuk mengukur sumber dan jumlah dukungan sosial untuk karier yang diberikan oleh guru, teman sebaya dan keluarga. Alat ukur ini tergolong dalam *received social support*. Terakhir adalah alat ukur *social support* yang didesain oleh (Park dkk., 2018) tergolong dalam *perceived social support* dan digunakan untuk mengukur bantuan terkait karier yang berasal dari teman, senior, dosen dan pihak universitas.

Sebagian besar studi menggunakan desain penelitian *cross-sectional* yakni sebanyak delapan studi sedangkan satu studi menggunakan desain eksperimental (Cheung & Jin, 2016) dan dua lainnya menggunakan desain longitudinal (Hou dkk., 2019; Xiao, dkk., 2021). Kesemua studi menempatkan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Di sisi lain, delapan studi menjadikan dukungan sosial sebagai variabel bebas atau prediktor, dua studi sebagai mediator dan satu studi lainnya menempatkannya sebagai moderator.



Dalam studi ini, total terdapat 7399 mahasiswa telah direkrut, 3407 diantaranya atau 46.05% adalah mahasiswa lelaki dan 3992 responden atau 53.95% diantaranya adalah mahasiswa perempuan. Rata-rata usia responden adalah sekitar 20 tahunan. Responden studi berasal dari berbagai negara seperti Amerika Serikat, Nigeria, Turki, Cina, Hong Kong dan Korea. Gambaran tentang adaptabilitas karier dapat dilihat melalui landasan teori yang digunakan. Mayoritas teori yang digunakan dalam studi ini adalah *Career Construction Theory* (CCT) dan dua penelitian lainnya menggunakan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Adaptabilitas karier sendiri merupakan salah satu *center construct* dalam CCT (Savickas, 2005). Savickas (2005) mencirikan *adaptation outcomes* sebagai hasil dari *adaptivity*, *adaptability*, dan *adapting* dimana keempatnya menunjukkan urutan mulai dari *adaptive readiness*, *adaptability resources*, *adapting responses*, dan *adaptation results*. Hasil yang lebih baik (*adaptation results*) dicapai oleh individu yang bersedia (*adaptive readiness*) dan mampu (*adaptability resources*) untuk melakukan perilaku koping yang mengatasi kondisi yang berubah (*adapting responses*). CCT merupakan teori yang mengkonseptualisasikan pengembangan karier sebagai proses penerapan dan adaptasi konsep diri seseorang dalam peran kerja dengan tujuan mencapai integrasi *Person-Environment* (P-E) (Sou dkk., 2022). Artinya, adaptabilitas karier individu dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi pribadi (internal) maupun lingkungan (eksternal). Dalam SCCT, dinyatakan bahwa sumber *self-efficacy* penting untuk pemahaman keterampilan adaptabilitas karier di kalangan mahasiswa di perguruan tinggi karena dapat membantu dalam menyesuaikan dan menanggapi situasi pengembangan karier (Ebenehi dkk., 2016). Teori ini menjelaskan bagaimana lingkungan seperti dukungan sosial dapat memaparkan pada aktivitas terkait karier yang memengaruhi pengembangan *self-efficacy*, serta minat dan tujuan yang memengaruhi pilihan dan perilaku karier sehingga meningkatkan motivasi untuk mengembangkan adaptabilitas karier untuk membantu dalam masa transisi karier (Wang & Fu, 2015).

Sebagian besar studi mengukur pengaruh dari orang tua/keluarga, teman dan *significant other*. Namun, beberapa studi mengukur dukungan sosial hanya dari orang tua saja, atau dosen saja. Beberapa studi juga melihat dari sudut pandang aspek dukungan sosial yang dirasakan seperti *objective support*, *emotional support* dll. Semua studi menyatakan bahwa adaptabilitas karier dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial seperti dukungan dari orang tua/keluarga, teman, guru dan *significant other*. Sehingga dukungan sosial terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembentukan adaptabilitas karier mahasiswa di tingkat pendidikan tinggi.

Selain dukungan sosial, prediktor lain yang terbukti signifikan dalam mempengaruhi adaptabilitas karier adalah *career future concern*, *personal goal orientation*, *career self-efficacy*, *proactive personality*, *career exploration*, *self-esteem*, *happiness*, *attitudes toward the future*, *academic major relevance*, *vocational identity*, *university life satisfaction*. Beberapa variabel juga berperan sebagai mediator, diantaranya adalah *career decision making self-efficacy*, *specialty identity*, dan *future work self-salience*. Rangkuman analisa kesebelas artikel dapat dilihat secara terperinci pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Penelitian Adaptabilitas Karier dan Dukungan Sosial**

| No | Studi            | Responden                                  | Alat ukur terkait                                                      | Variabel yang diperiksa                                                        | Temuan terkait                                                                                                                                                                             |
|----|------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Wang & Fu, 2015) | 879 Mahasiswa (M = 21.5 tahun, 423 lelaki) | - Social Support Rating Scale (SSRS)<br>- Career Adapt-Abilities Scale | - Career Adapt-Abilities<br>- Social Support<br>- Career Decision-Making Self- | - Dukungan sosial berpengaruh positif pada adaptabilitas karier<br>- Hubungan antara adaptabilitas karier dan dukungan sosial dimediasi secara signifikan oleh <i>career self-efficacy</i> |



|   |                        |                                                 |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                        |                                                 | (CAAS) –China Form                                                                                                        | Efficacy<br>- Social Comparison Orientation (SCO)                                                                                                                | - SCO memoderasi secara signifikan hubungan antara dukungan sosial dan <i>career self-efficacy</i> dan juga berpengaruh tidak langsung pada hubungan antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2 | Ebenehi, dkk. (2016)   | 603 Mahasiswa (M = 22 tahun, 58.5% lelaki)      | - Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) -South African Form<br>- Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) | - Career adaptability<br>- Perceived social support<br>- Vocational identity<br>- Career self-efficacy<br>- Career future concern<br>- Personal goal orientation | - <i>Personal goal orientation, vocational identity, perceived social support, career future concern</i> , dan <i>career self-efficacy sources</i> , secara bersama-sama signifikan memprediksi adaptabilitas karier<br>- <i>Perceived social support</i> secara statistik memprediksi adaptabilitas karier                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 3 | Ghosh dan Fouad (2017) | 164 Mahasiswa (M = 23.47, 90 perempuan)         | - CAAS<br>- Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)                                                    | - Career adaptability<br>- Social support                                                                                                                        | - Terdapat korelasi signifikan antara dukungan sosial dan dimensi <i>concern</i> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4 | Hu, dkk. (2021)        | 610 Mahasiswa (M= 20.20 tahun, 51.8% perempuan) | - Career Adaptability Scale<br>- Perception of Social Support scale                                                       | - Career Adaptability<br>- Perceived Social Support<br>- Proactive Personality<br>- Specialty Identity                                                           | - <i>Perceived social support</i> memiliki efek prediksi positif yang signifikan pada adaptabilitas karier<br>- <i>Perceived social support</i> dan <i>specialty identity</i> memiliki <i>chain intermediary effect</i> antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier<br>- Mahasiswa dengan kecenderungan kepribadian proaktif yang kuat akan merasakan lebih banyak dukungan sosial, dan tingkat dukungan sosial yang tinggi akan mempromosikan identitas khusus yang lebih baik, sehingga pada akhirnya meningkatkan adaptabilitas karier mereka.<br>- Semakin banyak dukungan emosional yang diterima dari keluarga, teman, dan masyarakat, maka semakin positif sikap mereka pada tantangan karier masa depan.<br>- <i>Perceived social support</i> berperan dalam memediasi secara parsial hubungan antara kepribadian proaktif mahasiswa dan adaptabilitas karier. |
| 5 | Xiao, dkk. (2021)      | 1101 mahasiswa (52.23% perempuan)               | - Perceived teacher support<br>- Career Adaptability Scale                                                                | - Career adaptability<br>- Perceived teacher support<br>- Career exploration<br>- Future work self-salience                                                      | - <i>Perceived teacher support</i> memainkan peran moderasi dalam hubungan antara <i>future work self-salience</i> dan adaptabilitas karier. Mahasiswa yang menerima tingkat <i>perceived teacher support</i> dan <i>future work self-salience</i> lebih tinggi maka akan cenderung berdampak pada adaptabilitas karier yang lebih positif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



|   |                       |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Hui, dkk. (2018)      | 522 mahasiswa (M = 21.52 tahun, 69% perempuan)                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAAS–China Form</li> <li>- Multidimensional Scale of Perceived Social Support-Chinese (MSPSS-C)</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Career adaptability</li> <li>- Perceived social support</li> <li>- Self-esteem</li> </ul>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Perceived teacher support</i> secara berturut-turut memoderasi efek mediasi dari <i>future work self-salience</i> dalam hubungan antara eksplorasi karier dan adaptabilitas karier.</li> <li>- Analisis mediasi menunjukkan baik pengaruh total, pengaruh langsung maupun tidak langsung dari <i>self-esteem</i> pada adaptabilitas karier adalah signifikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan mediasi parsial.</li> <li>- <i>Self-esteem</i> dan <i>perceived social support</i> dari keluarga, teman, dan orang penting lainnya mempengaruhi pengembangan adaptabilitas karier, dengan dukungan sosial memainkan peran mediasi.</li> </ul>                                                                                        |
| 7 | Zhang, dkk. (2021b)   | 1163 mahasiswa (M = 18.5 tahun, 57.4% lelaki)                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- The Career Adapt-Abilities Scale–Short Form- Chinese Version</li> <li>- Career-Related Parental Support Scale–Chinese Version</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Career adaptability</li> <li>- Career-related parental support</li> <li>- Vocational identity</li> </ul>                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Career Commitment Making (CCM)</i> dan <i>CSD</i> pada <i>vocational identity</i> memediasi hubungan CRPS dan 4 dimensi CA</li> <li>- <i>Identification with career commitment (IWCC)</i> memediasi hubungan CRPS dengan <i>concern</i> dan <i>confidence</i> pada CA</li> <li>- <i>In-depth career exploration (IDCE)</i> memediasi hubungan CRPS dengan <i>control</i>.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 8 | Hou dkk. (2019)       | 145 mahasiswa (M= 20.20, 121 perempuan)                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Career Adapt-Abilities Scale-International Form 2.0 Chinese Version</li> <li>- Multidimensional Scale of Perceived Social Support- Chinese version</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Career adaptability</li> <li>- Social support</li> <li>- Career decision-making self-efficacy</li> </ul>                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dukungan sosial memiliki efek tidak langsung pada adaptabilitas karier melalui mediator <i>Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE)</i></li> <li>- (a) sepanjang waktu, <i>social support</i> (Time 1) memiliki efek longitudinal yang signifikan terhadap CDMSE (Time 2); (b) sepanjang waktu, <i>social support</i> (Time 2) secara signifikan dapat memprediksi CDMSE (Time 3)</li> <li>- Terdapat korelasi positif antara dukungan sosial dan CDMSE.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 9 | Cheung dan Jin (2016) | 390 mahasiswa (Intervention group: 172 mahasiswa, M = 21.28, 115 perempuan; Comparison group: 218 mahasiswa, M = 20.59, 134 perempuan) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAAS</li> <li>- Measures of Relational Support (MRS)</li> </ul>                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Career adaptability</li> <li>- Relational support</li> <li>- Career Exploration</li> <li>- Career decidedness</li> <li>- Career decision making confidence</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skor <i>pretest</i> ukuran karier dari responden kedua kelompok tidak ditemukan perbedaan yang signifikan.</li> <li>- Peningkatan <i>posttest</i> dalam adaptabilitas karier pada kelompok intervensi tidak cukup signifikan ketika dianalisis bersama dengan kelompok pembanding. Kemungkinan dampak intervensi terjadi signifikan apabila dilakukan <i>follow up</i> dalam waktu yang lebih lama.</li> <li>- <i>Career exploration course</i> meningkatkan dukungan karier dari guru dan orang tua mahasiswa, namun tidak mempengaruhi dukungan karier yang dirasakan mahasiswa dari rekan-rekan mereka. sehingga Hipotesis 4 hanya didukung secara Sebagian. Disimpulkan, intervensi eksplorasi karier menyebabkan dukungan</li> </ul> |



|    |                                |                                                |                                                                                        |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|--------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Öztemel & Yıldız-Akyol, (2021) | 525 mahasiswa (M = 25.09 tahun, 74% perempuan) | - Career Adapt-Abilities Scale<br>- Multidimensional Scale of Perceived Social Support | - Career Adapt-Abilities<br>- Perceived Social Support<br>- Happiness<br>- Attitudes Toward the Future       | relasional.<br>- Model regresi signifikan secara statistik dan menjelaskan 36% dari total varians. <i>Perceived social support, happiness, positive attitude toward the future</i> dan <i>planned attitude toward the future</i> secara signifikan dapat memprediksi adaptabilitas karier ke arah yang positif.                                                                                                                                                           |
| 11 | Park, dkk. (2022)              | 1297 mahasiswa (53.35% perempuan)              | - Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)<br>- Social support (SS) scale                   | - Career Adapt-Abilities<br>- Social support<br>- Academic major relevance<br>- University life satisfaction | - <i>Career concerns</i> diidentifikasi memiliki kekuatan prediktif paling besar dibandingkan dengan sub-faktor adaptabilitas karier lainnya.<br>- <i>Career curiosity</i> memiliki kekuatan prediktif paling rendah terkait dengan <i>career decision-making</i> di antara sub-faktor adaptabilitas karier<br>- Dukungan sosial dan <i>university life satisfaction</i> diidentifikasi sebagai variabel diskriminan yang lemah dalam memprediksi status karier mahasiswa |

## Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa CCT dan SCCT merupakan teori-teori yang digunakan pada studi terdahulu untuk menjelaskan mengenai adaptabilitas karier. Selain itu, dukungan sosial yang dapat dilihat dari pihak pemberi dukungan (seperti orang tua, teman dan lainnya) maupun aspek-aspeknya (seperti *emotional support*, *objective support*, dan lainnya), terbukti memiliki peran dalam meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa.

## Saran

Rekomendasi bagi institusi terkait untuk meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa adalah dengan menyediakan basis data eksplorasi karier dan program bimbingan serta mendorong intervensi karier dengan memfasilitasi pakar pengembangan karier untuk mahasiswa.

## Daftar Pustaka

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413–445. <https://doi.org/10.1007/BF00922627>
- Bates, A. W. (2016). *Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning*. <http://opentextbc.ca/teachinginadigitalage/wp-content/uploads/sites/29/2015/04/Scenario-A.mp3>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2014). *Career development and counselling: Putting theory and research to work (2nd ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2016). *Impact of a Career Exploration Course on Career Decision Making, Adaptability, and Relational Support in Hong Kong*. 24(3), 481–496. <https://doi.org/10.1177/1069072715599390>
- 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>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- 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>
- Eagle, D. E., Hybels, C. F., & Proeschold-Bell, R. J. (2019). Perceived social support, received social support, and depression among clergy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(7), 2055–2073. <https://doi.org/10.1177/0265407518776134>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). *Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria*. 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Flores, L. Y., & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 14–27. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.14>
- Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. *Developmental Psychology*, 42(2), 350–365. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.350>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). *Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors*. 65(September), 278–284. <https://doi.org/10.1002/cdq.12098>
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903–912. <http://doi.org/zz6>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). *Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability : A longitudinal study*. 47(5).
- Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college students' proactive personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3). <https://doi.org/10.1002/cdq.12269>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong university students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94–106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). *Career Adaptability , Self-Esteem , and Social Support Among Hong Kong University Students*. 66(June), 94–107. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257–272. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>



- Lakey, B., & Drew, J. B. (1997). A social-cognitive perspective on social support. In *Sourcebook of social support and personality* (pp. 107–140). [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1843-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1843-7_6)
- Lin, S. H., Wu, C. H., & Chen, L. H. (2015). Unpacking the role of self-esteem in career uncertainty: A self-determination perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 231–239. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.950178>
- Marshall, E. A., & Butler, K. (2014). School-to-work transitions in emerging adulthood. In *The Oxford Handbook of Emerging Adulthood*. Oxford Library of Psychology. <https://academic.oup.com/edited-volume/28014/chapter-abstract/211806637?redirectedFrom=fulltext>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). *The Predictive Role of Happiness , Social Support , and Future Time Orientation in Career Adaptability*. 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Park, S. Y., Cha, S. B., Joo, M. H., & Na, H. (2022). A multivariate discriminant analysis of university students' career decisions based on career adaptability, social support, academic major relevance, and university life satisfaction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 191–206. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09480-5>
- Park, S. Y., Jang, Y. S., & Joo, M. (2018). Analysis of the relationship between career adaptability and career decision of university students. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*.
- Peričić, T. P., & Tanveer, S. (2019, July 23). *Why systematic reviews matter*. Elsevier. <https://www.elsevier.com/connect/authors-update/why-systematic-reviews-matter>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sarason, B. R., Sarason, I. G., & Pierce, G. R. (1990). Traditional views of social support and their impact on assessment. In *Social support: An interactional view* (pp. 9–25). Wiley.
- 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>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability : An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L. (1999). *The transition from school to work: A developmental perspective*. 47(June), 326–336. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.4324/9781315693590-26>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L., & O'Malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology*, 16(4), 1119–1140. <https://doi.org/10.1017/S0954579404040167>



- Sou, E. K. L., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *Career Development Quarterly*, 70(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649–660.
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). *Proactive Personality as a Predictor of Career Adaptability and Career Growth Potential: A View From Conservation of Resources Theory*. 12(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461>
- Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. *Acta Sociologica*, 50(3), 189–210. <https://doi.org/10.1177/0001699307080924>
- Xiao, Y., He, Y., Gao, X., Lu, L., & Yu, X. (2021). Career exploration and college students' career adaptability: The mediating role of future work self-salience and moderating role of perceived teacher support. *Discrete Dynamics in Nature and Society*.
- Xiao, S. Y. (1994). The theoretical basis and research application of social support rating scale. *Journal of Clinical Psychiatry*, 4, 98–100.
- 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, J., Chen, G., & Yuen, M. (2021). Development and validation of the Career-related Teacher Support Scale: data from China. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 161–185. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09435-2>
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2021). *Career-Related Parental Support , Vocational Identity , and Career Adaptability : Interrelationships and Gender Differences*. 69(June), 130–145. <https://doi.org/10.1002/cdq.12254>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.