

Peran *Self-efficacy* dan *Career Adaptability* Sebagai Pemediasi Antara Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap Keputusan Karir

Ratna Tri Windari¹, Wuryaningsih Dwi Lestari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100220219@student.ums.ac.id¹, wdl126@ums.ac.id²

ABSTRACT.

Technological developments and advances have brought about changes that require individuals to not only have relevant technical skills but also a high level of adaptability in order to maintain and develop their careers. This study aims to explore how protean careers, career adaptability, and self-efficacy in career decision-making interact among young people aged 14-27 years in Karanganyar Regency. The sample consisted of 240 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the SEM method with Smart PLS. The results show that Protean Career Orientation has a positive and significant effect on Career Decisions, Self-Efficacy, and Career Adaptability. Career Adaptability positively and significantly influences Career Decisions, while Self-Efficacy does not influence Career Decisions. Overall, Protean Career Orientation influences Career Decisions through Adaptability, but not through Self-Efficacy.

Keywords: *Protean Career Orientation; Career Decisions; Career Adaptability; Self-Efficacy*

ABSTRAK.

Perkembangan dan kemajuan teknologi membawa perubahan yang menuntut individu untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan namun juga kemampuan adaptif yang tinggi untuk mempertahankan dan mengembangkan karir mereka. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana karir protean, kemampuan adaptasi karir, dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir saling berinteraksi pada generasi muda usia 14-27 tahun di Kabupaten Karanganyar. Jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 240 responden yang dipilih melalui Purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner kemudian dianalisis dengan metode SEM menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan Orientasi Protean karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan karir, efikasi diri, dan kemampuan adaptasi karir. Kemampuan adaptasi karir mempengaruhi keputusan karir secara positif dan signifikan, disisi lain efikasi diri tidak berpengaruh terhadap keputusan karir. Secara keseluruhan Orientasi Protean Karir mempengaruhi keputusan karir melalui kemampuan beradaptasi, tetapi tidak melalui Efikasi diri.

Kata kunci: *Orientasi Protean Karir, Keputusan Karir, Kemampuan adaptasi karir, Efikasi diri*

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi dan kemajuan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan dalam lanskap dunia kerja. Perubahan ini ditandai dengan ketidakpastian, persaingan yang ketat, dan tuntutan akan keterampilan yang terus berkembang. Menurut Metris *et al.*, (2025) Perubahan itu menuntut individu untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan tetapi juga kemampuan

adaptif yang tinggi untuk mempertahankan dan mengembangkan karir mereka. Dalam konteks ini, kemampuan individu untuk mengelola karir mereka secara proaktif dan beradaptasi dengan perubahan sangat penting dan krusial terutama bagi generasi muda untuk mencapai keberhasilan dan kepuasan karir jangka panjang.

Salah satu konsep yang relevan dalam menghadapi dinamika ini adalah *Protean Career Orientation*, yang menekankan pada kemandirian individu dalam mengelola karir mereka sendiri berdasarkan nilai-nilai pribadi dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat (Lazar *et al.*, 2023). Individu dengan Orientasi Karir protean cenderung lebih adaptif, kemudian memiliki inisiatif yang tinggi dalam mencari peluang pengembangan diri, dan tidak ragu untuk melakukan transisi karir jika dianggap perlu untuk mencapai tujuan karir mereka yang lebih bermakna bagi mereka Chui *et al.*, (2022). Sejalan dengan perubahan orientasi karir, proses pengambilan keputusan karir juga menjadi semakin kompleks, khususnya Generasi Z, keputusan karir yang matang dan sesuai bakat serta nilai-nilai individu memiliki implikasi jangka panjang terhadap pencapaian potensi karir secara maksimal.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012 merupakan kelompok individu yang saat ini akan memasuki atau sedang dalam tahap awal pengembangan karir mereka di dunia kerja (Bambang *et al.*, 2020). Generasi Z tumbuh dan berkembang di era digital dan globalisasi, sehingga mereka memiliki karakteristik dan prespektif yang unik. Menurut Nurachma *et al.*, (2019) Generasi Z dikenal sebagai digital natives yang mahir dalam teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan makna dalam pekerjaan, serta mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan peluang untuk pengembangan karir diri mereka yang berkelanjutan. Dalam menghadapi pasar kerja yang dinamis, generasi Z dihadapkan pada tantangan-tantangan unik, seperti persaingan global, otomatisasi pekerjaan, dan kebutuhan untuk terus mengembangkan keterampilan yang relevan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan karir (*Career adaptability*) menjadi kompetensi kunci bagi keberhasilan mereka.

Carrer adaptability mengacu pada kapasitas individu untuk merespon tantangan dan perubahan yang terjadi selama perjalanan karir mereka. Dalam penelitian Kusyadi (2020), ditemukan bahwa kemampuan beradaptasi karir tidak hanya mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan besar, seperti pergeseran utuhan keterampilan yang dipicu oleh perubahan teknologi. Hal tersebut juga diperkuat oleh Rasyidi *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa individu dengan kemampuan *career adaptability* yang tinggi lebih siap untuk memanfaatkan peluang yang ada dan merancang strategi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam perjalanan karir mereka. Menurut Savickas, (2012) dalam penelitian Darmawani & Suryahadikusumah, (2021) Dimensi-dimensi *Career adaptability* seperti perhatian terhadap masa depan karir, kemampuan merencanakan dan mengelola karir, keingintahuan untuk mengeksplorasi peluang), dan keyakinan kemampuan diri

memainkan peran penting dalam membekali setiap individu generasi z untuk mengatur jalur karir mereka yang kompleks.

Kemampuan untuk mengambil keputusan karir yang tepat juga sangat penting bagi generasi Z dalam mempersiapkan diri mereka untuk memasuki dunia kerja. Salah satu faktor atau aspek lain yang mendukung pengambilan keputusan karir adalah efikasi diri dalam memilih jalur karir. (Tendean & Idulfilastri, 2024) mengungkapkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir berperan penting dalam meningkatkan optimisme karir serta mengurangi kecemasan yang sering muncul selama proses pengambilan keputusan. Efikasi diri juga berkontribusi signifikan terhadap kesiapan individu untuk merencanakan langkah-langkah strategis dalam pengembangan karir jangka panjang, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi dunia kerja yang penuh ketidakpastian ini (Bhati & Sethy, 2022). Dalam pemahaman Gen Z yang seringkali dihadapkan pada tekanan untuk segera menemukan karir yang sukses dalam lingkungan yang kompetitif, self efficacy yang kuat dapat menjadi modal psikologis yang penting untuk membangun kepercayaan diri dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Karir Protean, kemampuan adaptasi karir, dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir di Indonesia menjadi variabel yang sangat relevan untuk diteliti. Tingkat persaingan yang tinggi di pasar kerja semakin menuntut para generasi Z untuk memiliki keterampilan yang fleksibel dan adaptif. Dalam penelitian oleh Chen et al., (2020) mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi karir berperan sebagai mediator yang signifikan dalam mengatasi tekanan sosial dan kesulitan pengambilan keputusan karir, yang membantu para generasi Z merancang jalur karir mereka yang lebih strategis. Dalam situasi generasi Z di Indonesia saat ini, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir menjadi sangat penting mengingat jumlah populasi pada generasi ini sangat besar dan peran strategis mereka dalam pembangunan bangsa.

Kabupaten Karanganyar, sebagai salah satu kabupaten di provinsi Jawa Tengah, memiliki populasi generasi z yang signifikan dan memiliki karakteristik sosio ekonomi yang unik. Memahami bagaimana orientasi karir protean berinteraksi dengan self efficacy dan career adaptability dalam mempengaruhi keputusan karir generasi Z di Karanganyar dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemangku kepentingan tingkat lokal, termasuk pemerintah daerah, institusi pendidikan, dan organisasi daerah Karanganyar dalam merancang program dan kebijakan yang mendukung pengembangan karir generasi muda. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana karir protean, kemampuan adaptasi karir, dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir saling berinteraksi dalam mempersiapkan para generasi muda khususnya generasi Z saat ini dalam menghadapi dunia kerja.

Dari penjelasan di atas, terlihat adanya fenomena yang dapat dijadikan topik penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **“PERAN SELF-EFFICACY DAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI PEMEDIASI**

ANTARA PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION* TERHADAP KEPUTUSAN KARIR (Studi Pada Generasi Z di Kabupaten Karanganyar.)”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dan pengaruhnya (Sugiyono, 2022:6). Pendekatan kuantitatif adalah metode yang berfokus pada pengujian hipotesis, dimana data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel yang ada (Sugiyono, 2022:15).

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki perbedaan, baik dalam konteks suatu bangsa maupun kelompok orang dengan karakteristik serupa. Dalam bidang statistik, populasi merujuk pada seluruh individu yang menjadi sumber pengambilan sampel untuk keperluan penelitian (Swarjana & Skm, 2022). Berdasarkan pengertian di atas maka populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah para generasi muda di umur 14 sampai 27 tahun yang berdomisili di kabupaten Karanganyar.

Menurut Sugiyono, (2022:17), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan karakteristiknya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan purposive sampling. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022:131). Sementara itu, *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan, untuk memilih sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022:134).

Adapun syarat atau kriteria dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah:

1. Berusia antara 14 hingga 27 tahun
2. Berdomisili di Kabupaten Karanganyar

Populasi dalam penelitian ini jumlahnya tidak diketahui, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Ferdinand (2014), yaitu:

$n = \text{Jumlah Indikator } X \text{ (5 sampai 10)}$

Keterangan:

n: jumlah sampel

Pada penelitian ini terdapat 20 indikator dan dipilih angka 5 sebagai angka pengalinya, maka dapat ditentukan sampel penelitian yang berjumlah:

$n = \text{Jumlah Indikator } X \text{ (5 sampai 10)}$

$n = 20 \times 5$

$n = 100$

Dari hasil perhitungan, diperoleh batas minimal sampel sejumlah 100 responden.

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data (Sugiyono, 2022:296). Metode yang

digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah survei melalui kuesioner. Kuesioner adalah alat ukur yang terdiri dari pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengukur indikator dari setiap variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Responden akan menjawab pertanyaan yang disajikan dalam bentuk kuesioner tertutup, di mana mereka harus memilih jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2022:142). Kuesioner ini menggunakan skala Likert untuk mengukur bobot jawaban responden. Skala Likert terdiri dari lima opsi jawaban yang memiliki nilai interval, di mana setiap nilai merepresentasikan tingkatan sebagai berikut:

- a. Kategori jawaban SS (Sangat Setuju): diberi skor 5
- b. Kategori jawaban S (Setuju): diberi skor 4
- c. Kategori jawaban N (Netral): diberi skor 3
- d. Kategori jawaban TS (Tidak Setuju): diberi skor 2
- e. Kategori jawaban STS (Sangat Tidak Setuju): diberi skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi demografi yang dimiliki responden. Hal ini bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian karena mencerminkan sampel yang diambil sesuai dengan sasaran atau tidak. Terdapat beberapa aspek demografi yang dimiliki responden, adapn yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Domisili, Usia, Jenis Kelamin, Status Pekerjaan. Berdasarkan hasil kisioner yang diperoleh maka dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Hasil Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	135	56,3%
Perempuan	105	43,8%
Total	240	100%

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat 240 responden, responden laki-laki mendominasi dengan jumlah 135 responden atau 56,3%, semenatra responden perempuan sebanyak 105 responden atay 43,8%.

2. Hasil Deskripsi Status Pekerjaan

Tabel 2. Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Presentasi
Belum Bekerja	149	62,08%
Sudah bekerja	91	37,92%
Total	240	100%

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa dari 240 responden, 149 responden menunjukkan bahwa mereka berstatus belum bekerja dengan presentase 62,08%, sedangkan 91 responden lainnya menunjukkan bahwa

mereka berstatus sudah bekerja dengan presentase 37,92%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden status belum bekerja mendominasi dengan 149 orang atau 62,08%.

3. Hasil Deskripsi berdasarkan usia

Tabel 3. Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
14 Tahun	3	1,3%
15 Tahun	5	2,1%
16 Tahun	7	2,9%
17 Tahun	10	4,2%
18 Tahun	20	8,3%
19 Tahun	18	7,5%
20 Tahun	32	13,3%
21 Tahun	54	22,5%
22 Tahun	33	13,8%
23 Tahun	27	11,3%
24 Tahun	13	5,4%
25 Tahun	11	4,6%
26 Tahun	4	1,7%
27 Tahun	3	1,3%
Total	240	100%

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa responden yang mendominasi berdasarkan usia yaitu usia 21 tahun dengan jumlah 54 responden atau 22,5 %. Responden lainnya terdiri dari usia 14 tahun berjumlah 3 responden atau 1,3%, usia 15 tahun 5 responden atau 2,1%, usia 16 tahun 7 responden atau 2,9%, usia 17 tahun 10 responden atau 4,2 %, usia 18 tahun 20 responden atau 8,3 %, usia 19 tahun 18 responden atau 7,5%, usia 20 tahun 32 responden atau 13,3%, usia 22 tahun 33 responden atau 13,8%, usia 23 tahun 27 responden atau 11,3%, usia 24 tahun 13 responden atau 5,4%, usia 25 tahun 11 responden atau 4,6%, usia 26 tahun 4 responden atau 1,7%, dan usia 27 tahun 3 responden atau 1,3%.

4. Hasil deskripsi berdasarkan Domisili Kecamatan

Tabel 4. Berdasarkan Domisili Kecamatan

Domisili	Frekuensi	Presentasi
Colomadu	37	15,4%
Gondangrejo	61	25,4%
Karanganyar	24	10,0%
Jenawi	20	8,3%
Kebakkramat	15	6,3%
Karangpandan	13	5,4%
Matesih	10	4,2%
Jatiyoso	9	3,8%
Kerjo	9	3,8%

Tasikmadu	8	3,3%
Jatipuro	7	2,9%
Mojogedang	7	2,9%
Tawangmangu	7	2,9%
Ngargoyoso	5	2,9%
Jumapolo	4	1,7%
Jaten	2	0,8%
Jumantono	2	0,8%
Total	240	100%

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

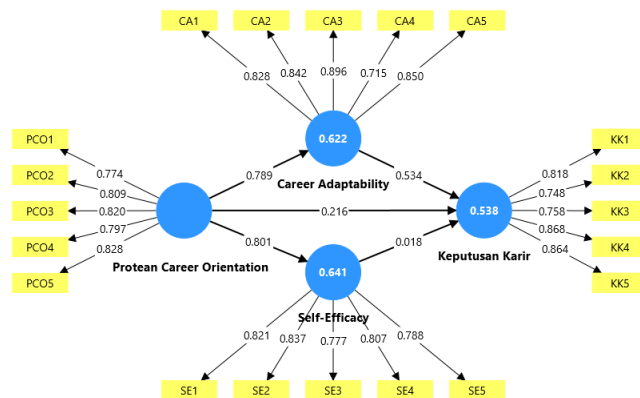
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang tinggal di Kecamatan Gondangrejo mendominasi dengan jumlah 61 orang atau 25,4%, sementara 37 responden atau 15,4% tinggal di Kecamatan Colomadu, 24 responden atau 10,0% tinggal di Kecamatan Karanganyar, 20 responden atau 8,3% tinggal di Kecamatan Jenawi, 15 responden atau 6,3% tinggal di Kecamatan Kebakkramat, 13 responden atau 5,4% tinggal di Kecamatan Karangpandan, 10 responden atau 4,2% tinggal di Kecamatan Matesih, 9 responden atau 3,8% tinggal di Kecamatan Jatiyoso, 9 responden atau 3,8% tinggal di Kecamatan Kerjo, 8 responden atau 3,3% tinggal di Kecamatan Tasikmadu, 7 responden atau 2,9% tinggal di Kecamatan Jatipuro, 7 responden atau 2,9% tinggal di Kecamatan Mojogedang, 7 responden atau 2,9% tinggal di Kecamatan Tawangmangu, 4 responden atau 1,7% tinggal di Kecamatan Jumapolo, 2 responden atau 0,8% tinggal di Kecamatan Jatén, dan 2 responden atau 0,8% tinggal di Kecamatan.

B. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan alat bantu *software* SmartPLS 4.0. Analisis data pada penelitian ini melalui tiga tahapan yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS versi 4.0. Berikut skema model PLS yang digunakan dalam pengujian.



Gambar 1. Hasil uji Outer Model

Pada tahap ini dijelaskan mengenai uji validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*

1) *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara *item scores* atau *component scores* yang diestimasi menggunakan software SmartPLS (Anuraga et al., 2017). Ukuran untuk indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika *cross loading* $\geq 0,7$ dengan konstruk yang diukur. Menurut Ghozali (2021:68), indikator individual dengan nilai korelasi di atas 0,7 dianggap reliabel. Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel ini:

Tabel 5. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Protean Career Orientation (X)	PCO1	0.774	Valid
	PCO2	0.809	Valid
	PCO3	0.820	Valid
	PCO4	0.797	Valid
	PCO5	0.828	Valid
Keputusan Karir (Y)	KK1	0.818	Valid
	KK2	0.748	Valid
	KK3	0.758	Valid
	KK4	0.868	Valid
	KK5	0.864	Valid
Career Adaptability (Z1)	CA1	0.828	Valid
	CA2	0.842	Valid
	CA3	0.896	Valid
	CA4	0.715	Valid
	CA5	0.850	Valid
Self-Efficacy (Z2)	SE1	0.821	Valid
	SE2	0.837	Valid

SE3	0.777	Valid
SE4	0.807	Valid
SE5	0.788	Valid

Sumber : Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, semua indikator memenuhi validitas konvergen karena nilai outer loading-nya lebih dari 0,7.

2) *Discriminant Validity*

Dalam proses penelitian validitas diskriminan, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) harus lebih dari 0,5. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2021:69). Berikut adalah nilai AVE dari masing-masing variabel:

Tabel 6. Average Variant Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Protean Career Orientation	0.649	Valid
Keputusan Karir	0.660	Valid
Career Adaptability	0.686	Valid
Self-Efficacy	0.650	Valid

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari *Protean Career Orientation* > 0,5 yaitu sebesar 0,649, untuk variabel Keputusan Karir >0,5 yaitu sebesar 0,660, untuk *Career Adaptability* >0,5 yaitu sebesar 0,686 dan untuk *Self-Efficacy* >0,5 yaitu sebesar 0,650. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *discriminant validity* variabel yang baik.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas terdiri dari *composite reliability* dan *cronbach's alpa*

1) *Composite reliability*

Composite reliability berfungsi untuk menguji tingkat reliabilitas indikator-indikator dalam suatu variabel. Menurut Ghozali (2021:71) suatu indikator dianggap reliabel jika nilai *Composite reliability* melebihi 0,7 untuk dapat diterima sebagai reliabel yang tinggi. Berikut ini adalah nilai *Composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 7. Composite reability

Variabel	Composite Reability	Keterangan
Protean Career Orientation	0.902	Reliable
Keputusan Karir	0.906	Reliable
Career Adaptability	0.916	Reliable
Self-Efficacy	0.903	Reliable

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Berdasarkan data tabel di atas, nilai *composite reliability* dari variabel *protean career orientation* > 0,7 yaitu 0,902, kemudian untuk keputusan karir > 0,7 yaitu 0,906, *Career Adaptability* > 0,7 yaitu 0,916, dan *self-efficacy* > 0,7 yaitu 0,903. Dilihat dari hasil nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas yang dilakukan dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan memeriksa nilai *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. (Ghozali, (2021:71). Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel:

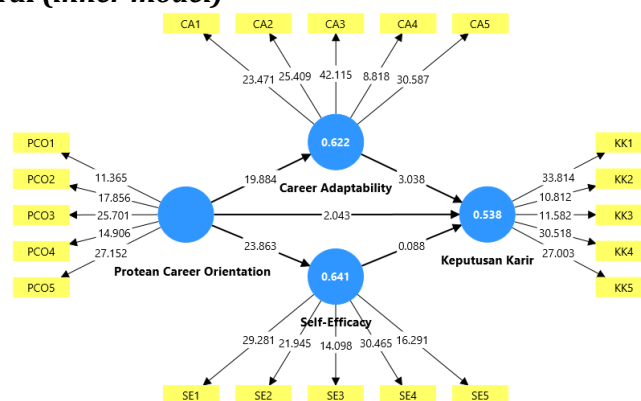
Tabel 8. Composite reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Protean Career Orientation	0.866	Reliable
Keputusan Karir	0.878	Reliable
Career Adaptability	0.884	Reliable
Self-Efficacy	0.866	Reliable

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Berdasarkan data di atas, nilai *cronbach's Alpha* dari variabel *protean career orientation* >0,7 yaitu 0,866, untuk keputusan karir >0,7 yaitu 0,878, *career adaptability* >0,7 yaitu 0,884, dan *self-efficacy* >0,7 yaitu 0,866. Dilihat dari nilai tersebut pada masing-masing variabel > 0,7 ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Model Struktural (inner model)



Gambar 2. Hasil uji Inner Model

Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-Square), *Godness of Fit* (GoF), dan uji *Effect Size* (F2).

a. *R Square*

Nilai coefficient of determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh

variabel independen, serta untuk memprediksi sejauh mana kualitas model tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 4.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 9. R Square

Variabel	R-Square
Keputusan Karir (Y)	0.538
Career Adaptability (Z1)	0.622
Self-Efficacy (Z2)	0.641

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *protean career orientation* mempengaruhi keputusan karir sebesar 53,8%, *career adaptability* sebesar 62,2%, dan *self-efficacy* sebesar 64,1%.

b. Q square

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali, 2021:74). Berikut nilai Q^2 dari penelitian ini:

Tabel 10. Q Square

Variabel	Q-Square
Keputusan Karir (Y)	0.419
Career Adaptability (Z1)	0.619
Self-Efficacy (Z2)	0.629

Sumber : Analisis Data Primer 2025

Pada tabel di atas, nilai Q^2 keputusan karir sebesar 0,419, *career adaptability* sebesar 0.619 dan *self-efficacy* sebesar 0.629. Dapat disimpulkan bahwa model memiliki predictive relevance.

c. Uji Effect Size (F^2)

Uji Effect Size (f^2) dilakukan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan kriteria nilai f square 0.02 dinyatakan kecil, 0.15 dinyatakan sedang, dan $f > 0.35$ dinyatakan besar. Berikut nilai effect size (f^2) dari penelitian ini:

Tabel 11. F^2

Variabel	F square	Keterangan
Protean Career Orientation (X) → Career Adaptability (Z1)	1.649	Besar
Protean Career Orientation (X) → Self-Efficacy (Z2)	1,787	Besar

<i>Protean Career Orientation (X) → Keputusan Karir (Y)</i>	0.033	Kecil
<i>Career Adaptability (Z1) → Keputusan Karir (Y)</i>	0.118	Kecil
<i>Self-Efficacy (Z2) → Keputusan Karir (Y)</i>	0.001	Kecil

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Menurut Ghozali (2021), jika nilai *effect size* $\geq 0,02$ menunjukkan efek kecil, $\geq 0,15$ menunjukkan efek menengah, dan $\geq 0,35$ menunjukkan efek besar. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap keputusan karir memiliki nilai sebesar 1.649 dan dikategorikan besar. Nilai pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *self-efficacy* memiliki nilai 1.787 dan dikategorikan besar. Nilai pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap keputusan karir memiliki nilai sebesar 0.033 dan dikategorikan kecil. Nilai pengaruh *career adaptability* terhadap keputusan karir memiliki nilai 0.118 dan dikategorikan kecil. Nilai pengaruh *self-efficacy* terhadap keputusan karir memiliki nilai sebesar 0.001 dan dikategorikan kecil.

C. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan memeriksa t-statistik dan P Values. Hipotesis dianggap diterima jika P Values $< 0,05$. Hasil uji hipotesis dapat diperoleh melalui path coefficient menggunakan teknik Bootstrapping pada program SmartPLS, yang ditunjukkan sebagai berikut:

Koefisien jalur (*path coefficient*)

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai p-value $< 0,05$ atau t-statistics $> 1,96$. Jika nilai p-value $< 0,05$ atau t-statistics $> 1,96$ maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji path coefficient:

Tabel 12. Hasil *Path Coefficient (Direct Effect)*

Variabel	Hipotesis	Sampel Asli (O)	t-statistik	p-values	Keterangan
<i>Protean Career Orientation (X) → Career Adaptability (Z1)</i>	H1	0.789	19.884	0.000	Positif signifikan
<i>Protean Career Orientation (X) → Self-Efficacy (Z2)</i>	H2	0.801	23.863	0.000	Positif signifikan
<i>Protean Career Orientation (X) → Keputusan Karir (Y)</i>	H3	0.216	2.043	0.041	Positif signifikan
<i>Career Adaptability (Z1) → Keputusan Karir (Y)</i>	H4	0.534	3.038	0.002	Positif signifikan
<i>Self-Efficacy (Z2) → Keputusan Karir (Y)</i>	H5	0.018	0.008	0.930	Positif tidak signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *original sample* dan P-values menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel. Hasil analisis *direct effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.789 dan P-values $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka **H₁: Protean career orientation (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Career Adaptability (Z1)** diterima.

Selanjutnya menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.801 dan P-values $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka **H₂: Protean career orientation (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Self-efficacy (Z2)** diterima.

Selanjutnya menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.216 dan P-values $0.041 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka **H₃: Protean career orientation (X) berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan karir (Y)** diterima.

Selanjutnya menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.534 dan P-values $0.002 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka **H₄: Career Adaptability (Z1) berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan karir (Y)** diterima.

Selanjutnya menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.018 dan P-values $0.930 > 0.05$ yang dinyatakan positif tidak signifikan, maka **H₅: Self-efficacy (Z2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan karir (Y)** ditolak.

Tabel 13. Nilai Spesific Coefficient Model (Indirect Effect)

Variabel	Hipotesis	Sampel Asli (O)	t-statistik	p-value	Keterangan
<i>Protean career orientation</i> (X) → <i>Career Adaptability</i> (Z1) → Keputusan Karir (Y)	H6	0.422	2.848	0.000	Positif signifikan
<i>Protean career orientation</i> (X) → <i>Self-Efficacy</i> (Z2) → Keputusan Karir (Y)	H7	0.014	0.087	0.931	Positif tidak signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *original sample* dan P-values menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel. Hasil analisis *direct effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.422 dan P-values $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka **H₆: *Career Adaptability* (Z1) dapat memediasi pengaruh *protean career orientation* (X) terhadap keputusan karir (Z1)** diterima

Selanjutnya menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.014 dan P-values $0.931 > 0.05$ yang dinyatakan positif tidak signifikan, maka **H₇: *Self-efficacy* (Z1) belum dapat memediasi pengaruh *protean career orientation* (X) terhadap keputusan karir (Z1)** ditolak

Pembahasan

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil analisis peran Peran Self-Efficacy Dan Career Adaptability Sebagai Pemeditasi Antara Pengaruh Protean Career Orientation Terhadap Keputusan Karir Studi Pada Generasi Z di Kabupaten Karanganyar. Hasil dari penelitian ini berdasarkan penguian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Career Adaptability*

Penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2021) menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan pengendalian diri yang baik umumnya memiliki orientasi karier protean yang mampu mendorong peningkatan kemampuan dalam beradaptasi terhadap karier. Selain itu, AlKhemeiri et al. (2021) mengungkapkan bahwa individu dengan sifat proaktif cenderung mampu mengantisipasi masalah dan mengambil tindakan lebih awal, sehingga memudahkan proses penyesuaian adaptasi yang berkaitan dengan orientasi karier.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *protean career orientation* berpengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability*. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 19,884 ($> 1,96$) yang menunjukkan pengaruh positif, serta nilai P-Value sebesar 0,00 ($< 0,05$) yang menandakan pengaruh signifikan. Temuan ini berarti bahwa individu yang memiliki orientasi karier protean yaitu

mereka yang proaktif, mandiri dalam mengambil keputusan karir, serta berlandaskan pada nilai-nilai pribadi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan dunia kerja yang dinamis. Mereka dapat menyesuaikan keterampilan, sikap, dan strategi karirnya sesuai dengan kebutuhan lingkungan profesional. Dengan demikian, orientasi karir protean terbukti menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik dan responsif terhadap perkembangan karier di masa depan. Maka dapat disimpulkan, hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya.

2. Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Self-Efficacy*

Li et al. (2021) mengemukakan bahwa individu dengan orientasi karier protean yang kuat memiliki dorongan internal yang tinggi untuk mengatur dan mengembangkan kariernya secara mandiri. Dorongan ini berperan dalam meningkatkan efikasi diri, khususnya dalam membuat keputusan karier, sehingga individu lebih yakin dan percaya diri dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan nilai serta tujuan pribadinya. Dalam penelitian Akkermans et al., (2018) menyebutkan bahwa intervensi dalam pengembangan kompetensi emosional dapat meningkatkan kemampuan kerja dan efikasi diri, terutama bagi mereka yang memiliki orientasi karier yang tidak pasti.

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa orientasi karier protean memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 23.863 yang lebih besar dari 1,96, menandakan pengaruh positif, serta nilai P-Value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan orientasi karier protean yang memiliki kendali tinggi atas arah karirnya, berpandangan fleksibel, serta berlandaskan pada nilai dan tujuan pribadi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan karier. Dengan kata lain, semakin kuat orientasi karier protean seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat efikasi diri yang dimilikinya, yang pada akhirnya berperan penting dalam meningkatkan kemandirian dan keberhasilan dalam pengelolaan karier. Hasil ini sekaligus memperkuat dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

3. Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap keputusan karier

Chang et al. (2023) mengkaji bahwa Orientasi karier proaktif memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif seseorang, dengan efek yang dimediasi oleh berbagai faktor seperti kemampuan adaptasi karier dan efikasi diri. Selain itu, Penelitian oleh Gennissen et al., (2021) mengidentifikasi bahwa orientasi protean karier mempengaruhi pengambilan keputusan karier. Kemudian, menurut Syakira & Waskito, (2024) Karier protean memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil karier. Berbagai penelitian ini menegaskan bahwa sikap

proaktif dan kemampuan beradaptasi dalam karier merupakan faktor penting dalam menentukan pilihan karier serta mencapai keberhasilan jangka panjang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan karier. Hal tersebut didukung oleh nilai t-statistik sebesar 2.043 ($> 1,96$) yang menunjukkan pengaruh positif, serta nilai P-Value sebesar 0,041 ($< 0,05$) yang menandakan signifikansi pengaruhnya. Temuan ini menegaskan bahwa individu dengan orientasi karier protean yang memiliki kemandirian, fleksibilitas, dan kemampuan untuk mengarahkan kariernya berdasarkan nilai dan tujuan pribadi lebih mampu membuat keputusan karier yang tepat dan sesuai dengan aspirasi profesionalnya. Dengan kata lain, semakin tinggi orientasi karier protean seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam menentukan arah karier secara sadar, mandiri, dan terencana di tengah dinamika dunia kerja modern. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya.

4. Pengaruh *Career Adaptability* terhadap Keputusan Karir

Penelitian Akkermans et al. (2018) mengemukakan bahwa adanya peran kemampuan adaptasi karier dan kompetensi karier dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan karier. Selain itu, Park & Park, (2020) dalam penelitiannya memberikan bukti bahwa adanya hubungan yang kuat antara faktor kemampuan adaptasi diri bias mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan karier. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 3.038 $> 1,96$, yang menandakan pengaruh positif, serta nilai P-Value sebesar 0,002 $< 0,05$, yang menunjukkan signifikansi pengaruhnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki tingkat kemampuan adaptasi karier tinggi yakni kemampuan untuk menyesuaikan diri, merencanakan masa depan, serta mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja yang berubah cenderung lebih mampu mengambil keputusan karier yang tepat. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan adaptasi karier seseorang, semakin tinggi pula kejelasan, keyakinan, dan ketepatan dalam menentukan arah kariernya. Hasil ini menegaskan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam membantu individu menghadapi ketidakpastian karier dan membuat keputusan yang selaras dengan tujuan serta potensi dirinya. Dapat disimpulkan bahwa hasil ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya.

5. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Keputusan Karir

Park & Park (2020) menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan karier, di mana individu yang yakin pada kemampuannya cenderung lebih mudah menentukan pilihan karier yang sesuai. Berbeda dengan itu, Lent & Brown (2019) berpendapat

bahwa dalam kondisi tertentu, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat membuat individu menjadi terlalu berhati-hati dan cenderung banyak mempertimbangkan, sehingga proses pengambilan keputusan karir berjalan lebih lambat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistik $0,008 < 1,96$ dengan nilai P-values sebesar $0,930 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh antara self-efficacy terhadap keputusan karir bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun arah hubungan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy seseorang maka kecenderungannya untuk mengambil keputusan karir juga meningkat, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau nyata dalam data penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan karir dinyatakan ditolak. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri belum tentu secara langsung memengaruhi keputusan karir yang diambil. Faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, informasi mengenai peluang kerja, minat pribadi, serta kondisi lingkungan dan ekonomi kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan keputusan karir responden.

6. Pengaruh *protean career orientation* terhadap keputusan karir yang dimediasi oleh *career adaptability*

Menurut Chen et al. (2020), kemampuan adaptasi karir berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara orientasi karir protean dan tingkat kepastian karir. Temuan tersebut menegaskan bahwa kemampuan adaptasi memiliki peranan penting dalam membantu individu memperoleh kejelasan dan arah yang lebih pasti dalam perencanaan karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Chui et al., (2022) mengungkapkan bahwa individu dengan orientasi protean karir yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik, yang mendukung mereka dalam membuat keputusan terkait karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi karir protean berpengaruh positif terhadap keputusan karir melalui mediasi kemampuan adaptasi karir. Hal ini diperkuat oleh nilai t-statistic sebesar $2,848 (> 1,96)$ yang menandakan adanya pengaruh positif, serta nilai P-value sebesar $0,00 (< 0,05)$ yang menunjukkan pengaruh signifikan. Artinya, semakin tinggi orientasi karir protean yang dimiliki individu—yaitu sikap mandiri, fleksibel, dan berorientasi pada nilai-nilai pribadi dalam mengelola karir—maka semakin besar pula kemampuan adaptasi karirnya. Kemampuan adaptasi tersebut pada gilirannya meningkatkan kejelasan dan ketegasan individu dalam mengambil keputusan karir. Dengan demikian, *career adaptability* berperan penting sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara orientasi karir protean dan keputusan karir.

7. Pengaruh *protean career orientation* terhadap keputusan karir yang dimediasi oleh *self-efficacy*

Menurut Chen et al. (2020), efikasi diri memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara orientasi karir protean, kemampuan adaptasi karir, dan kepastian karir. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mampu menjadi penghubung antara orientasi karir protean dan keyakinan terhadap keputusan karir yang diambil. Sementara itu, Li et al. (2021) menambahkan bahwa individu yang memiliki orientasi karir protean yang kuat cenderung lebih aktif mencari informasi terkait karir. Sikap proaktif ini, ditunjang dengan kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi dalam mengambil keputusan, mendorong kesiapan mereka dalam menentukan arah karir.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara Protean Career Orientation (X) terhadap Keputusan Karir (Y) yang dimediasi oleh Self-Efficacy (Z2) memiliki nilai original sample sebesar 0.014, t-statistic sebesar 0.087 (< 1.96), dan P-value sebesar 0.931 (> 0.05). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi bersifat positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Artinya, orientasi karir protean yang dimiliki individu memang cenderung mengarah pada peningkatan efikasi diri, namun peningkatan tersebut tidak cukup kuat atau nyata dalam memengaruhi pengambilan keputusan karir. Dengan demikian, self-efficacy tidak berperan efektif sebagai mediator dalam hubungan antara orientasi karir protean dan keputusan karir. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun individu dengan orientasi karir protean memiliki sikap mandiri dan tanggung jawab terhadap perkembangan karirnya, keyakinan terhadap kemampuan diri (efikasi diri) belum tentu mendorong mereka untuk segera mengambil keputusan karir yang jelas. Dalam konteks ini, faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau ketidakpastian pasar kerja kemungkinan lebih berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan karir. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan bahwa self-efficacy tidak selalu menjadi penghubung yang signifikan antara orientasi karir protean dan keputusan karir seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; *Protean Career Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability*, sehingga H_1 terbukti kebenarannya., *Protean Career Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*, sehingga H_2 terbukti kebenarannya., *Protean Career Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Karir, sehingga H_3 terbukti kebenarannya., *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Karir, sehingga H_4 terbukti kebenarannya., *Self-Efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Keputusan Karir, sehingga H_5 tidak terbukti kebenarannya., *Career Adaptability* mampu memediasi pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap Keputusan Karir, sehingga H_6 terbukti kebenarannya., *Self-Efficacy* belum mampu memediasi pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap Keputusan Karir, sehingga H_7 tidak terbukti kebenarannya., Hasil dari R-Square yang menghitung besarnya

pengaruh *Protean Career Orientation* mempengaruhi keputusan karir, mempengaruhi *Career Adaptability* dan mempengaruhi *Self Efficacy* sehingga *Protean Career Orientation* bisa dikategorikan pengaruhnya kuat atau besar., Hasil uji effect size (F) yang menghitung besarnya pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Career Adaptability* dan dikategorikan besar. Nilai pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Self Efficacy* dan dikategorikan besar. Nilai pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap keputusan karir dan dikategorikan kecil. Nilai pengaruh *Career Adaptability* terhadap keputusan karir dan dikategorikan kecil. Nilai pengaruh *Self Efficacy* terhadap keputusan karir dan dikategorikan kecil.

Berikut beberapa saran yang tepat untuk penelitian ini agar dapat dikembangkan lebih baik pada penelitian selanjutnya; Pada penelitian berikutnya disarankan melibatkan responden dari berbagai daerah dan latar belakang pekerjaan agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara luas., Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga menambahkan wawancara agar data yang diperoleh lebih mendalam dan bervariasi., Karena variabel *self-efficacy* tidak berperan signifikan sebagai mediator, penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, motivasi karir, atau lingkungan organisasi untuk memperkaya model penelitian dan memperjelas hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2021). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Amalia, F., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Protean Career Terhadap Career Optimism Dengan Career Decision Self Efficacy Dan Career Adaptability Sebagai Pemediiasi Pada Generasi Milenial Di Surakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 370. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.1038>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=eKzuDwAAQBAJ>
- Bhati, K., & Sethy, T. P. (2022). Self-Efficacy: Theory to Educational Practice. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(1), 1123–1128. <https://doi.org/10.25215/1001.112>
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194–203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- 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>
- Ghozali, I. (2021b). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan*

Program SmartPLS 3.2.9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- 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>
- Kusyadi, Y. (2020). Career Adaptability in Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 4(1), 14–27. <https://doi.org/10.17509/jomsign.v4i1.21415>
- Li, H., Ngo, H. yue, & Cheung, F. (2021). 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>
- Lazar, M.-A., Zbucnea, A., & Pînzaru, F. (2023). The Emerging Generation Z Workforce in the Digital World: A Literature Review on Cooperation and Transformation. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1991–2001. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0175>
- Nilawati, L., Kismono, G., Handoko, T. H., & Rosari, R. (2023). Konseptualisasi Dan Pengembangan Pengukuran Sikap Karier Protean: Pendekatan Teori Kognitif Sosial Karier. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(1), 81–101. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i1.4958>
- Nurachma, R., Nasional, P., & Indonesia, R. (2019). *Bibliografi Nasional Indonesia terhadap Generasi Z*. 7–12.
- Olivier, E., Archambault, I., De Clercq, M., & Galand, B. (2019). Student Self-Efficacy, Classroom Engagement, and Academic Achievement: Comparing Three Theoretical Frameworks. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(2), 326–340. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0952-0>
- Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 469–488. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0181>
- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>