

## Kesiapan Tenaga Kerja Di era Digital Di Kalimantan Utara

Mastan Riduan<sup>1</sup>, Syahran<sup>2</sup>, Agnes Puspitasari Sudarmo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Borneo Tarakan

[mastanriduan1982@gmail.com](mailto:mastanriduan1982@gmail.com)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work readiness and employability skills on career adaptability, with self-efficacy as a mediating variable in students in the digital economy era. The phenomenon of increasing job market uncertainty and digital transformation requires students not only to have work readiness and relevant skills, but also self-confidence in facing career changes. This study used a quantitative approach with a survey method on students in Tarakan City, North Kalimantan. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the direct and indirect relationships between the research variables. The results showed that work readiness and employability skills had a positive effect on career adaptability, but only employability skills had a significant indirect effect through self-efficacy. This finding indicates that students' confidence in managing their careers is more influenced by their skills than by work readiness alone. Conversely, the indirect effect of work readiness through self-efficacy was not significant, indicating that work readiness has not been fully internalized as a form of self-confidence in facing the dynamics of a digital career. Theoretically, this study strengthens the Career Construction Theory and Social Cognitive Career Theory models by confirming that employability skills are an important predictor of career adaptability development through increased self-efficacy. Practically, the results of this study provide implications for higher education institutions to strengthen skills-based curricula and self-development programs that foster student confidence in facing the challenges of the digital workplace. This research also opens up opportunities for further research by expanding contextual variables such as institutional support, internship experience, and exposure to digital technology, which can moderate the relationships between key variables. Thus, this study provides an empirical contribution to understanding the mechanisms of career readiness development in students in the era of digital economic transformation.*

**Keywords:** *Work Readiness, Employability Skills, Self-Efficacy, Career Adaptability, PLS-SEM, Era Digital.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work readiness dan employability skills terhadap career adaptability dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di era ekonomi digital. Fenomena meningkatnya ketidakpastian pasar kerja dan transformasi digital menuntut mahasiswa tidak hanya memiliki kesiapan kerja dan keterampilan yang relevan, tetapi juga keyakinan diri dalam menghadapi perubahan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap mahasiswa di Kota Tarakan, Kalimantan Utara. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work readiness dan employability skills berpengaruh positif terhadap career adaptability, namun hanya employability skills yang memiliki pengaruh tidak langsung signifikan melalui self-

efficacy. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri mahasiswa dalam mengelola karier lebih banyak dipengaruhi oleh keterampilan yang mereka miliki dibandingkan kesiapan kerja semata. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung work readiness melalui self-efficacy tidak signifikan, yang menandakan bahwa kesiapan kerja belum sepenuhnya diinternalisasi sebagai bentuk keyakinan diri dalam menghadapi dinamika karier digital. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat model Career Construction Theory dan Social Cognitive Career Theory dengan menegaskan bahwa employability skills merupakan prediktor penting bagi pengembangan career adaptability melalui peningkatan self-efficacy. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi lembaga pendidikan tinggi untuk memperkuat kurikulum berbasis keterampilan dan program pengembangan diri yang menumbuhkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja digital. Penelitian ini juga membuka ruang bagi kajian lanjutan dengan memperluas variabel kontekstual seperti dukungan institusional, pengalaman magang, dan exposure terhadap teknologi digital yang dapat memoderasi hubungan antar variabel utama. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memahami mekanisme pengembangan kesiapan karier mahasiswa di era transformasi ekonomi digital.

**Kata kunci:** Kesiapan Kerja, Keterampilan Kerja, Efikasi Diri, Adaptabilitas Karir, PLS-SEM, Era Digital...

## PENDAHULUAN

Transformasi digital yang dipercepat oleh adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan platform ekonomi digital telah mengubah secara fundamental kebutuhan kompetensi tenaga kerja global (van Laar et al., 2017). Laporan Future of Jobs Report menunjukkan bahwa lebih dari 40% keterampilan inti pekerja diperkirakan akan berubah dalam beberapa tahun ke depan, dengan penekanan kuat pada keterampilan adaptif, kognitif, dan sosial (Holderman & Wijono, 2024). Sementara itu, penelitian lain juga menyoroti adanya kesenjangan keterampilan global (skills gap) yang semakin melebar akibat ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri berbasis digital (McGuinness et al., 2018). Fenomena ini menempatkan work readiness sebagai isu strategis, di mana kesiapan kerja tidak lagi hanya ditentukan oleh pengetahuan teknis, tetapi juga oleh employability skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan problem solving, serta kemampuan career adaptability yang mencerminkan fleksibilitas individu dalam menghadapi perubahan karier (Jackson, 2014). Dalam konteks ini, self-efficacy menjadi faktor psikologis kunci yang memengaruhi bagaimana individu menilai dan memanfaatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis (Manor & Holland, 2022)

Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih didominasi oleh lulusan usia produktif, yang menunjukkan adanya mismatch antara output pendidikan dan kebutuhan pasar kerja (Muhyiddin, 2023). Selain itu, laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengindikasikan bahwa transformasi digital belum diikuti secara merata oleh peningkatan kompetensi tenaga kerja, terutama di wilayah luar Jawa (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023). Di Kalimantan Utara, tantangan menjadi lebih kompleks karena keterbatasan akses pelatihan berbasis digital, infrastruktur pendidikan, serta rendahnya eksposur terhadap ekosistem industri modern (Adryawning & Widiyanto, 2025). Kondisi ini menyebabkan rendahnya tingkat kesiapan kerja (work readiness) tenaga kerja lokal, yang berimplikasi pada daya saing regional yang tertinggal dibandingkan wilayah lain di Indonesia (Investing in Competences and Skills and Reforming the Labour Market to Create Better Jobs in Indonesia, 2021). Di sisi lain,

potensi ekonomi wilayah ini cukup besar, terutama dengan adanya pembangunan kawasan industri dan konektivitas strategis yang membutuhkan tenaga kerja dengan employability skills dan career adaptability yang tinggi (Investing in Competences and Skills and Reforming the Labour Market to Create Better Jobs in Indonesia, 2021).

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara employability skills, career adaptability, dan work readiness, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi, terutama terkait peran faktor psikologis seperti self-efficacy (Jackson & Dean, 2022). Beberapa studi menemukan bahwa self-efficacy berperan signifikan sebagai mediator dalam meningkatkan kesiapan kerja (Zhang et al., 2025), sementara studi lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan (Choudhury & Singh, 2023). Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks perkotaan atau wilayah maju, sehingga belum banyak yang mengkaji fenomena ini di wilayah perbatasan atau daerah berkembang seperti Kalimantan Utara (Choudhury & Singh, 2023). Keterbatasan lain terletak pada kurangnya integrasi model yang secara simultan menguji employability skills dan career adaptability dalam satu kerangka konseptual dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi (Mahajan et al., 2022). Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang signifikan untuk mengkaji hubungan tersebut dalam konteks yang lebih spesifik dan relevan secara regional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimana pengaruh employability skills dan career adaptability terhadap work readiness tenaga kerja di era digital, serta apakah self-efficacy mampu memediasi hubungan tersebut, khususnya dalam konteks Kalimantan Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh langsung employability skills dan career adaptability terhadap work readiness, serta menguji peran mediasi self-efficacy dalam memperkuat hubungan tersebut (Jackson & Bridgstock, 2020; Rudolph et al., 2017). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah berupa pengembangan model konseptual kesiapan kerja berbasis integrasi faktor kompetensi dan psikologis dalam konteks digital, yang masih terbatas dalam literatur sebelumnya (Brown & Lent, 2020; Saks, 2022)

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah melalui pengujian model mediasi self-efficacy pada hubungan antara employability skills, career adaptability, dan work readiness dalam konteks wilayah perbatasan yang sedang berkembang. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan pendidikan dengan mengintegrasikan perspektif kompetensi dan psikologi dalam menjelaskan kesiapan kerja di era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah, institusi pendidikan, dan pelaku industri dalam merancang kebijakan dan program pengembangan tenaga kerja yang lebih adaptif, termasuk pelatihan berbasis digital, penguatan soft skills, dan intervensi peningkatan self-efficacy untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di Kalimantan Utara.

### **Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis**

#### *Work Readiness, Self Efficacy, Career Adaptability*

Pengembangan teori dalam penelitian ini berakar pada integrasi beberapa kerangka konseptual utama yang relevan dengan kesiapan tenaga kerja di era digital, yaitu Human Capital Theory, Social Cognitive Theory, dan Career Construction Theory. Human Capital Theory menjelaskan bahwa individu dengan investasi pada pendidikan, keterampilan, dan pengalaman akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi (Nakano,

2022). Dalam konteks ini, work readiness dipandang sebagai hasil akumulasi kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri (Jackson, 2014). Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Albert Bandura menekankan pentingnya self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu, yang secara langsung memengaruhi perilaku, motivasi, dan performa kerja (Bandura, 2001). Sementara itu, Career Construction Theory yang diperkenalkan oleh Mark Savickas menempatkan career adaptability sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan karier melalui dimensi concern, control, curiosity, dan confidence (Savickas et al., 2018). Ketiga teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana faktor kompetensi dan psikologis membentuk kesiapan kerja individu di tengah dinamika digitalisasi (Rudolph et al., 2017).

Work readiness dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja yang mencerminkan kemampuan teknis, soft skills, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Jackson & Dean, 2022). Self-efficacy berperan sebagai mekanisme internal yang memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja (Bandura & Locke, 2003). Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih gigih, dan mampu mengelola stres kerja (Líbano et al., 2012). Di sisi lain, career adaptability menjadi faktor penting dalam era digital karena perubahan pekerjaan yang cepat menuntut individu untuk fleksibel dan proaktif dalam mengelola kariernya (Savickas et al., 2018). Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini disintesis dalam sebuah kerangka konseptual di mana career adaptability memengaruhi work readiness baik secara langsung maupun tidak langsung melalui self-efficacy sebagai variabel mediasi (Rudolph et al., 2017). Artinya, individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier tinggi akan meningkatkan keyakinan diri mereka, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan kerja (Rudolph et al., 2017).

Dukungan empiris dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut telah banyak dikaji dalam beberapa tahun terakhir. Studi menunjukkan bahwa career adaptability berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan keberhasilan transisi karier (Rudolph et al., 2017)). Penelitian lain menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki peran penting dalam meningkatkan employability dan kesiapan kerja lulusan (Orr et al., 2023). Selanjutnya, ditemukan bahwa career adaptability berkontribusi terhadap peningkatan self-efficacy yang kemudian berdampak pada kesiapan kerja individu (Santilli et al., 2020). Faktor psikologis seperti self-efficacy juga terbukti menjadi mediator penting antara kompetensi dan work readiness (Monteiro et al., 2018). Penelitian terbaru memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa individu dengan tingkat career adaptability tinggi memiliki self-efficacy yang lebih kuat, yang secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja di era digital (van Laar et al., 2017). Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan antar variabel telah diuji, masih diperlukan penelitian kontekstual, khususnya di wilayah berkembang seperti Kalimantan Utara.

Secara operasional, work readiness didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diukur melalui indikator keterampilan teknis, komunikasi, kerja sama tim, problem solving, dan kesiapan mental kerja (Jackson & Tomlinson, 2020). Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, yang diukur melalui indikator kepercayaan diri, ketahanan

menghadapi kesulitan, dan keyakinan dalam mencapai tujuan (Newman et al., 2019). Career adaptability didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan menyesuaikan diri terhadap perubahan karier yang diukur melalui dimensi concern, control, curiosity, dan confidence (Rudolph et al., 2017). Berdasarkan pengembangan teori dan temuan empiris tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimana pengaruh career adaptability terhadap work readiness tenaga kerja di era digital, serta apakah self-efficacy mampu memediasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mempertanyakan sejauh mana self-efficacy berperan langsung dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

### ***Employability Skills, Self Efficacy, Career Adaptability***

Pengembangan teori dalam penelitian ini berakar pada integrasi beberapa perspektif utama dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi karier, yaitu human capital theory, social cognitive theory, dan career construction theory. Human capital theory menjelaskan bahwa employability skills merupakan bentuk investasi kompetensi individu yang meningkatkan produktivitas dan peluang kerja (Nakano, 2022). Dalam konteks era digital, employability skills tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan problem solving yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang dinamis (Muhyiddin, 2023). Social cognitive theory menempatkan self-efficacy sebagai determinan utama perilaku individu, di mana keyakinan terhadap kemampuan diri akan memengaruhi bagaimana seseorang mempersiapkan diri, menghadapi tantangan, dan bertahan dalam situasi kerja yang kompleks (Bandura, 2001). Sementara itu, career construction theory menjelaskan bahwa career adaptability merupakan kemampuan psikososial individu untuk menghadapi transisi, perubahan, dan ketidakpastian dalam perjalanan kariernya (Savickas et al., 2018). Ketiga teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana kompetensi, keyakinan diri, dan kemampuan adaptasi berkontribusi terhadap work readiness di era digital.

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat disintesis dalam suatu kerangka pemikiran yang menjelaskan bahwa employability skills dan career adaptability merupakan faktor utama yang memengaruhi work readiness, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui self-efficacy sebagai variabel mediasi (Jackson, 2014; Rudolph et al., 2017). Individu dengan employability skills yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih kuat dalam menghadapi tuntutan kerja, sehingga meningkatkan self-efficacy (Succi & Canovi, 2019). Demikian pula, individu dengan tingkat career adaptability yang tinggi akan lebih mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, yang pada akhirnya memperkuat keyakinan diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Rudolph et al., 2017). Self-efficacy kemudian berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kedua variabel tersebut terhadap work readiness, sehingga individu tidak hanya memiliki kemampuan, tetapi juga keyakinan untuk mengaplikasikan kemampuan tersebut secara optimal (Brown & Lent, 2020).

Sejumlah penelitian empiris memberikan dukungan terhadap hubungan antar variabel tersebut. Studi menunjukkan bahwa employability skills berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi (Jackson & Tomlinson, 2020). Penelitian lain menemukan bahwa career adaptability memiliki hubungan positif dengan work readiness dan kesiapan transisi karier (Rudolph et al., 2017).

Selanjutnya, penelitian menegaskan bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi perubahan dunia kerja (Choudhury & Singh, 2023). Studi terbaru juga menunjukkan bahwa self-efficacy memediasi hubungan antara employability skills dan work readiness dalam konteks pendidikan tinggi (Zhan et al., 2024). Selain itu, penelitian lain mengonfirmasi bahwa career adaptability berpengaruh signifikan terhadap self-efficacy dan kesiapan kerja dalam lingkungan kerja digital (Liu et al., 2024). Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa integrasi ketiga variabel ini relevan untuk menjelaskan kesiapan tenaga kerja di era digital.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Employability skills didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan non-teknis yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan yang dimiliki individu untuk meningkatkan peluang kerja (Succi & Canovi, 2019). Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan secara efektif (Newman et al., 2019). Career adaptability didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk merencanakan, mengontrol, mengeksplorasi, dan percaya diri dalam menghadapi perubahan karier (Rudolph et al., 2017). Sementara itu, work readiness didefinisikan sebagai tingkat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan industri (Jackson & Dean, 2022). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory dan confirmatory untuk menguji hubungan kausal antarvariabel employability skills, career adaptability, self-efficacy, dan work readiness (Jackson & Tomlinson, 2020). Desain explanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel berdasarkan teori yang telah mapan, sedangkan pendekatan confirmatory digunakan untuk menguji kesesuaian model konseptual yang diusulkan dengan data empiris (Fong & Law, 2013). Penelitian bersifat cross-sectional, dengan pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu untuk menangkap kondisi kesiapan kerja tenaga kerja di era digital (Orr et al., 2023).

Populasi penelitian mencakup tenaga kerja muda dan calon tenaga kerja, khususnya mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru di wilayah Kalimantan Utara. Pemilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik kelompok yang sedang berada pada fase transisi dari pendidikan ke dunia kerja (Jackson & Tomlinson, 2020). Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria responden memiliki pemahaman dasar terkait penggunaan teknologi digital dan kesiapan memasuki dunia kerja (Etikan, 2017). Ukuran sampel ditentukan dengan mempertimbangkan pendekatan analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares, yaitu minimal 10 kali jumlah indikator pada konstruk yang paling kompleks dalam model (Hair et al., 2017). Dengan estimasi 25–30 indikator, maka jumlah sampel minimal berkisar antara 250–300 responden untuk memastikan stabilitas model dan kekuatan statistik yang memadai (Sarstedt et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarluaskan secara daring (Twycross, 2004). Metode ini dipilih untuk menjangkau responden secara lebih luas dan efisien, terutama dalam konteks wilayah dengan keterbatasan geografis (Dillman et al., 2014). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap

setiap indikator variabel (Joshi et al., 2015). Selain survei, pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literatur dari laporan resmi dan publikasi ilmiah yang relevan untuk memperkuat konteks penelitian (Snyder, 2019).

Pengukuran variabel dilakukan dengan mengadaptasi instrumen dari penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Jackson & Dean, 2022). Variabel employability skills diukur berdasarkan dimensi komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah yang diadaptasi dari model kompetensi kerja (Succi & Canovi, 2019). Career adaptability diukur menggunakan dimensi concern, control, curiosity, dan confidence yang merujuk pada kerangka Career Adapt-Abilities Scale (Rudolph et al., 2017). Self-efficacy diukur berdasarkan persepsi keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas kerja, mengacu pada konsep general self-efficacy (Newman et al., 2019). Work readiness diukur melalui indikator kesiapan mental, keterampilan kerja, dan pemahaman terhadap dunia kerja (Orr et al., 2023). Seluruh item disesuaikan dengan konteks penelitian tanpa mengubah substansi konstruk asli.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares karena sesuai untuk menguji model kompleks dengan variabel laten serta tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat (Hair Jr. et al., 2019). Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk (Henseler et al., 2014), serta evaluasi model struktural untuk menguji hubungan antarvariabel dan efek mediasi self-efficacy (Sarstedt et al., 2024). Pengujian signifikansi dilakukan dengan metode bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistik dan p-value (Ringle et al., 2018).

Uji validitas dilakukan melalui convergent validity dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted, serta discriminant validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (Fong & Law, 2013). Uji reliabilitas dilakukan melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Sarstedt et al., 2024). Selain itu, dilakukan pula pengujian multikolinearitas dan nilai R-square untuk menilai kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen (Kock, 2019).

Aspek etika penelitian menjadi perhatian utama dalam proses pengumpulan data. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja. Data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan dianalisis secara agregat tanpa mengungkap identitas individu. Penelitian ini juga memastikan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan serta mengikuti prinsip integritas ilmiah dalam setiap tahapan penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Profile responden**

<b>Kategori</b>	<b>Sub-Kategori</b>	<b>Jumlah (Responden)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	95	49,2
	Perempuan	98	50,8
<b>Usia</b>	20–24 tahun	142	73,6
	25–29 tahun	38	19,7
	≥30 tahun	13	6,7
<b>Jenjang Studi</b>	S1	153	79,3
	Diploma	40	20,7

<b>Pengalaman Magang</b>	Pernah Magang	120	62,2
	Belum Pernah Magang	73	37,8
<b>Fakultas/Jurusan</b>	Fakultas Ekonomi & Bisnis	88	45,6
	Fakultas Teknik	53	27,5
	Fakultas Hukum	34	17,6
	Fakultas Kesehatan	18	9,3

**Validitas Convergen**

**Tabel 2 Outer loading dan AVE**

Indikator	Career Adaptability	Employability Skills	Self Efficacy	Work Readiness	AVE
Mampu merencanakan karier jangka panjang	0.887				
Fleksibel dalam menghadapi perubahan pekerjaan	0.731				
Memiliki strategi untuk mengatasi hambatan karier	0.884				
Mampu memanfaatkan peluang belajar baru	0.708				
Mampu menyesuaikan tujuan karier dengan kondisi nyata	0.887				0.678
Menguasai keterampilan teknis sesuai bidang studi		0.845			
Mampu berkomunikasi secara efektif		0.795			
Mampu bekerja sama dalam tim		0.819			
Memiliki kemampuan problem solving		0.783			
Memiliki keterampilan manajemen waktu		0.738			0.635
Yakin mampu menyelesaikan tugas sulit			0.775		
Percaya diri dalam menghadapi tantangan akademik/pekerjaan			0.796		
Mampu mengambil keputusan secara efektif			0.712		
Memiliki motivasi diri untuk mencapai target			0.776		
Optimis menghadapi kegagalan dan belajar dari pengalaman			0.775		0.589
Memiliki pemahaman tentang dunia kerja				0.814	
Mampu menyelesaikan tugas sesuai standar profesional				0.787	
Mampu bekerja secara mandiri dan tim				0.910	

Bersikap disiplin dan bertanggung jawab				0.798	
Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja				0.843	0.692

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Pada variabel career adaptability, nilai outer loading berada pada rentang 0,708–0,887 dengan AVE sebesar 0,678, yang menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator secara baik. Variabel employability skills memiliki nilai loading antara 0,738–0,845 dengan AVE sebesar 0,635, sehingga dinyatakan valid.

Selanjutnya, variabel self-efficacy menunjukkan nilai loading berkisar 0,712–0,796 dengan AVE sebesar 0,589, yang juga telah memenuhi batas minimum validitas konvergen. Sementara itu, variabel work readiness memiliki nilai loading tertinggi dibanding variabel lain, yaitu antara 0,787–0,910, dengan AVE sebesar 0,692 yang mengindikasikan validitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas konvergen dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

### *Validitas Diskriminan*

**Tabel 3 Lorner Farcker dan Hetroid Mono Troid**

Variabel	Career Adaptability	Employability Skills	Self Efficacy	Work Readiness
Career Adaptability	0.824			
Employability Skills	0.804	0.797		
Self Efficacy	0.737	0.753	0.767	
Work Readiness	0.773	0.892	0.894	0.832

Berdasarkan uji validitas diskriminan Fornell-Larcker, nilai akar AVE pada masing-masing konstruk adalah 0,824 (Career Adaptability), 0,797 (Employability Skills), 0,767 (Self Efficacy), dan 0,832 (Work Readiness). Namun, beberapa korelasi antar konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai akar AVE, seperti hubungan Employability Skills dengan Work Readiness (0,892) serta Self Efficacy dengan Work Readiness (0,894), sehingga menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi. Hasil ini diperkuat oleh analisis Heterotroid Monotroid (HTMT), di mana nilai hubungan antar konstruk tersebut mendekati bahkan melampaui batas konservatif 0,85. Sementara hubungan lainnya masih dalam batas wajar, tingginya korelasi Work Readiness dengan Employability Skills dan Self Efficacy mengindikasikan adanya tumpang tindih konstruk. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap indikator atau definisi konstruk agar validitas diskriminan dapat terpenuhi dengan lebih baik.

### *Uji Reliabilitas*

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Career Adaptability	0.878	0.887	0.913
Employability Skills	0.856	0.864	0.897
Slef Efficacy	0.827	0.836	0.877

<b>Work Readiness</b>	0.888	0.891	0.918
-----------------------	-------	-------	-------

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Career Adaptability sebesar 0.878, Employability Skills sebesar 0.856, Self Efficacy sebesar 0.827, dan Work Readiness sebesar 0.888, yang kesemuanya berada di atas batas minimum 0.70. Temuan ini menandakan bahwa setiap konstruk telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas ini menegaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap pengujian model struktural.

**Evaluasi Model Struktural**

Evaluasi model struktural merupakan tahap penting dalam analisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling, karena berfungsi untuk menilai sejauh mana hubungan antar konstruk laten mampu menjelaskan fenomena yang dikaji. Salah satu indikator utama yang digunakan adalah nilai koefisien determinasi atau R-square, yang menunjukkan besarnya proporsi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Semakin tinggi nilai R-square, semakin kuat kemampuan prediktif model tersebut. Selain itu, model struktural juga dievaluasi melalui nilai effect size atau F-square yang berfungsi untuk menilai kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan memahami besarnya pengaruh dan kekuatan prediksi model, peneliti dapat menilai apakah hubungan teoritis yang dirumuskan telah terkonfirmasi secara empiris atau masih perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut dalam penyusunan model penelitian.

**Evaluasi Model Inner Model**

**Tabel 5 Evaluasi Inner Model**

<b>Variabel Endogen</b>	<b>R-square</b>	<b>R-square Adjusted</b>	<b>F-square terhadap Variabel Eksogen</b>		
<b>Career Adaptability</b>	0.842	0.841	Employability Skills: 0.319	Work Readiness: 0.284	Self Efficacy: 0.043
<b>Self Efficacy</b>	0.711	0.710	Employability Skills: 0.384	Work Readiness: 0.125	

Nilai R-square sebesar 0.842 pada Career Adaptability menunjukkan bahwa 84.2 persen variasinya dapat dijelaskan oleh Employability Skills, Work Readiness, dan Self Efficacy, yang mencerminkan kekuatan prediksi model yang sangat tinggi. Hasil F-square mengindikasikan bahwa Employability Skills memberikan kontribusi terbesar dengan kategori sedang (0.319), diikuti oleh Work Readiness (0.284) yang juga berada pada kategori sedang, sementara Self Efficacy memiliki pengaruh yang relatif kecil (0.043).

Pada variabel Self Efficacy, nilai R-square sebesar 0.711 menunjukkan bahwa 71.1 persen variasinya dijelaskan oleh Employability Skills dan Work Readiness, yang juga mencerminkan model yang kuat. Secara parsial, Employability Skills memiliki pengaruh dominan dengan nilai F-square 0.384 (kategori sedang hingga besar), sedangkan Work Readiness memberikan pengaruh yang lebih kecil (0.125). Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa Employability Skills merupakan faktor utama dalam meningkatkan Career Adaptability dan Self Efficacy, sementara Work Readiness tetap berperan namun dengan kontribusi yang lebih terbatas.

*Uji Hipotesis***Tabel 6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

No	Hipotesis	Jenis Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Employability Skills -> Career Adaptability	Langsung	0.446	0.448	0.072	6.171	0.000	Terdukung
2	Employability Skills -> Self Efficacy	Langsung	0.563	0.567	0.081	6.945	0.000	Terdukung
3	Self Efficacy -> Career Adaptability	Langsung	0.153	0.154	0.070	2.185	0.029	Terdukung
4	Work Readiness -> Career Adaptability	Langsung	0.379	0.377	0.066	5.711	0.000	Terdukung
5	Work Readiness -> Self Efficacy	Langsung	0.321	0.319	0.086	3.732	0.000	Terdukung
6	Work Readiness -> Self Efficacy -> Career Adaptability	Tidak Langsung	0.049	0.049	0.027	1.815	0.070	Tidak Terdukung
7	Employability Skills -> Self Efficacy -> Career Adaptability	Tidak Langsung	0.086	0.087	0.041	2.093	0.036	Terdukung

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pengaruh langsung dalam model terbukti positif dan signifikan. Employability skills berpengaruh signifikan terhadap career adaptability ( $\beta = 0,446$ ;  $p < 0,001$ ) dan self-efficacy ( $\beta = 0,563$ ;  $p < 0,001$ ). Self-efficacy juga berpengaruh signifikan terhadap career adaptability ( $\beta = 0,153$ ;  $p = 0,029$ ). Selain itu, work readiness berpengaruh signifikan terhadap career adaptability ( $\beta = 0,379$ ;  $p < 0,001$ ) dan self-efficacy ( $\beta = 0,321$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja dan kesiapan kerja secara langsung mampu meningkatkan adaptabilitas karier maupun keyakinan diri individu.

Pada pengaruh tidak langsung, ditemukan bahwa self-efficacy tidak mampu memediasi hubungan antara work readiness dan career adaptability ( $\beta = 0,049$ ;  $p = 0,070$ ). Sebaliknya, self-efficacy terbukti memediasi secara parsial hubungan antara employability skills dan career adaptability ( $\beta = 0,086$ ;  $p = 0,036$ ). Secara keseluruhan, employability skills menjadi faktor paling dominan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam meningkatkan career adaptability, sementara work readiness lebih berperan melalui jalur langsung.

**DISKUSI**

Hasil analisis menunjukkan bahwa employability skills memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap career adaptability melalui self-efficacy, sedangkan work readiness tidak memberikan pengaruh mediasi yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan kecenderungan penelitian mutakhir yang menegaskan bahwa keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, termasuk kemampuan

pemecahan masalah, kolaborasi, serta literasi digital, merupakan faktor utama yang tidak hanya meningkatkan employability seseorang tetapi juga memperkuat keyakinan diri dalam menghadapi dinamika karier di era ekonomi digital (Chen et al., 2024; Jackson & Tomlinson, 2020). Berbagai studi sebelumnya juga menekankan bahwa employability skills berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan individu dalam memasuki pasar kerja melalui jalur psikologis yang ditandai dengan meningkatnya self-efficacy (Liu et al., 2024). Di sisi lain, meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa work readiness dapat memengaruhi career adaptability, hasil-hasil tersebut tampaknya sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan pembelajaran, dukungan institusional, serta peluang kerja yang tersedia bagi mahasiswa di masing-masing konteks (Karimi et al., 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pandangan empiris yang memperkuat argumentasi bahwa kontribusi employability skills terhadap career adaptability lebih dominan terjadi melalui penguatan aspek psikologis individu (Holderman & Wijono, 2024)

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan model Career Construction Theory melalui penegasan bahwa self-efficacy merupakan mekanisme perantara penting yang menjelaskan bagaimana keterampilan kerja dapat diaktualisasikan dalam bentuk kapasitas adaptif terhadap perubahan karier ((Rudolph et al., 2017). Temuan ini sekaligus memperluas pemahaman bahwa employability bukan hanya sekumpulan kompetensi teknis, melainkan juga instrumen pembentukan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan transisi karier (Jackson & Tomlinson, 2020). Tidak terdugungnya mediasi self-efficacy pada hubungan antara work readiness dan career adaptability mengindikasikan bahwa kesiapan kerja yang bersifat umum belum tentu memengaruhi kapasitas adaptasi apabila tidak diikuti dengan internalisasi rasa percaya diri dan kemampuan memaknai pengalaman kerja secara positif (Santilli et al., 2020). Kondisi ini memberikan implikasi pengembangan konseptual bahwa variabel lain atau faktor kondisional tertentu mungkin dibutuhkan untuk menjelaskan hubungan tersebut secara lebih komprehensif (Spurk et al., 2018).

Dalam konteks praktis, terutama bagi institusi pendidikan tinggi di Kota Tarakan dan wilayah Kalimantan Utara, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya perlu fokus pada peningkatan kesiapan kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa mahasiswa memperoleh pengalaman pembelajaran yang mampu menumbuhkan self-efficacy (Gerçek, 2023; Líbano et al., 2012). Intervensi pendidikan seperti experiential learning, praktik kerja industri, program mentoring profesional, dan sertifikasi berbasis keterampilan digital direkomendasikan untuk mendorong terbentuknya kompetensi kerja yang aplikatif sekaligus meningkatkan keyakinan diri mahasiswa dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif (Daubney, 2021). Pemerintah daerah serta sektor industri di wilayah perbatasan juga dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang kolaborasi yang lebih strategis dalam upaya meningkatkan kualitas dan daya saing SDM lokal agar mampu beradaptasi dengan transformasi ekonomi berbasis teknologi (Monteiro et al., 2018).

Temuan yang tidak sesuai hipotesis terkait ketidaksignifikanan mediasi self-efficacy pada hubungan work readiness terhadap career adaptability perlu mendapat perhatian analitis lebih lanjut. Hal ini dapat dijelaskan melalui keterbatasan akses terhadap peluang kerja dan perkembangan ekosistem industri yang masih berlangsung di wilayah penelitian, sehingga aspek kesiapan kerja belum memiliki daya ungkit yang cukup untuk meningkatkan keyakinan diri mahasiswa dalam merencanakan dan menghadapi perubahan karier (Mahfud et al., 2022). Selain itu,

indikator work readiness yang lebih menekankan pemahaman normatif terkait dunia kerja mungkin belum cukup untuk membentuk pengalaman sukses yang dapat meningkatkan keyakinan diri secara substantif (Tentama et al., 2019).

Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa dalam konteks mahasiswa vokasi, self-efficacy sering kali tidak berperan sebagai mediator signifikan ketika kesiapan kerja belum disertai pengalaman nyata dan dukungan ekosistem industri yang matang (Alkal, 2025). Temuan serupa disampaikan oleh (Zhang et al., 2025) yang menegaskan bahwa hubungan antara career adaptability dan self-efficacy membutuhkan konteks pengalaman belajar atau kerja yang lebih aplikatif agar efek psikologisnya muncul secara substantif. Studi lain juga memperkuat bahwa career decision self-efficacy memiliki peran mediasi dalam hubungan career adaptability, namun efeknya sangat dipengaruhi oleh konteks dan dukungan eksternal (Gerçek, 2023). Dengan demikian, kondisi ini mengarah pada rekomendasi agar penelitian berikutnya mempertimbangkan perluasan variabel mediasi lain, serta mengevaluasi peran faktor kontekstual seperti dukungan institusi dan pengalaman kerja industri sebagai moderator hubungan antarvariabel.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa employability skills memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap career adaptability melalui self efficacy, sedangkan work readiness tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan industri berperan penting dalam meningkatkan keyakinan diri mahasiswa, yang pada gilirannya memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja. Sementara itu, kesiapan kerja yang bersifat umum belum mampu mendorong peningkatan career adaptability apabila tidak disertai dengan penguatan aspek psikologis seperti rasa percaya diri dan keyakinan akan kemampuan diri.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat dan memperluas penerapan *Career Construction Theory* dengan menegaskan bahwa self efficacy berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara keterampilan kerja dan adaptabilitas karier. Temuan ini menunjukkan bahwa employability tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga berfungsi sebagai pembentuk sumber daya psikologis yang memengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi dinamika karier di era digital. Tidak terdukungnya hubungan tidak langsung antara work readiness dan career adaptability melalui self efficacy juga memberikan indikasi bahwa kesiapan kerja membutuhkan dukungan kontekstual lain, seperti pengalaman kerja nyata, dukungan lingkungan akademik, serta paparan terhadap dunia industri.

Dari perspektif kontekstual, hasil penelitian ini mencerminkan kondisi mahasiswa di Kota Tarakan dan wilayah Kalimantan Utara yang sedang menghadapi tantangan transisi menuju ekonomi digital. Meskipun sebagian besar mahasiswa menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang baik, aspek keyakinan diri dan keterampilan adaptif masih perlu diperkuat agar mereka mampu bersaing dalam pasar kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi.

### **Daftar Referensi**

- Adryawning, V. A., & Widiyanto, D. (2025). Analisis hubungan tingkat perkembangan wilayah dan ketimpangan wilayah di Indonesia. *Region : Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Perencanaan Partisipatif*, 20(1), 210. <https://doi.org/10.20961/region.v20i1.86894>

- Alkal, A. (2025). Relationships among resilience, career adaptability and career decision self-efficacy in university students: a two-wave longitudinal mediation study. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03456-8>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Brown, S., & Lent, R. (2020). *Career Development and Counseling*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394258994>
- Chen, J., Zhang, Y., Cai, H., Liu, L., Liao, M., & Fang, J. (2024). A Comprehensive Overview of Micro-Influencer Marketing: Decoding the Current Landscape, Impacts, and Trends. *Behavioral Sciences*, 14(3), 243. <https://doi.org/10.3390/bs14030243>
- Choudhury, I., & Singh, S. (2023). Analysing gender differences in academic performance and labour market outcomes of engineering graduates: evidence from India. *International Journal of Manpower*, 44(8), 1622–1640. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2022-0179>
- Daubney, K. (2021). “Teaching employability is not my job!”: redefining embedded employability from within the higher education curriculum. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(1), 92–106. <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2020-0165>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394260645>
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6). <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fong, L., & Law, R. (2013). Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications. ISBN: 978-1-4522-1744-4. 307 pp. *European Journal of Tourism Research*, 6(2), 211–213. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v6i2.134>
- Gerçek, M. (2023). Serial multiple mediation of career adaptability and self-perceived employability in the relationship between career competencies and job search self-efficacy. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(2), 461–478. <https://doi.org/10.1108/heswbl-02-2023-0036>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hair Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, M., Castillo Apraiz, J., Cepeda Carrión, G. A., & Roldán, J. L. (2019). *Manual de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Segunda Edición)*. OmniaScience. <https://doi.org/10.3926/oss.37>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Holderman, S. G., & Wijono, S. (2024). Self-efficacy and Career Adaptability in Early Career employees. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 8(1), 106. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v8i1.9207>
- Investing in competences and skills and reforming the labour market to create better jobs in Indonesia. (2021). In OECD Economics Department Working Papers. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). <https://doi.org/10.1787/fd54e6be-en>
- Jackson, D. (2014). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2020). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Jackson, D., & Dean, B. A. (2022). The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 93–110. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2048638>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435–455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Karimi, S., Esmaeili, M., & Yaghoubi Farani, A. (2024). The relationship between career-related social support and self-perceived employability: the chain mediating role of psychological capital and career adaptability. *Journal of Education and Work*, 37(7–8), 503–521. <https://doi.org/10.1080/13639080.2025.2472136>
- Kock, N. (2019). WITHDRAWN: Factor-based structural equation modeling with WarpPLS. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2018.12.002>
- Líbano, M. Del, Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n2.38883](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38883)
- Liu, Z., Jiang, P., De Bock, K. W., Wang, J., Zhang, L., & Niu, X. (2024). Extreme gradient boosting trees with efficient Bayesian optimization for profit-driven customer churn prediction. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 122945. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122945>
- Mahajan, R., Gupta, P., & Misra, R. (2022). Employability skills framework: a tripartite approach. *Education + Training*, 64(3), 360–379. <https://doi.org/10.1108/et-12-2020-0367>
- Mahfud, T., Mulyani, Y., Setyawati, R., & Kholifah, N. (2022). The Influence of Teaching Quality, Social Support, and Career Self-Efficacy on the Career Adaptability Skills: Evidence from a Polytechnic in Indonesia. *Integration of Education*, 26(1), 27–41. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.027-041>

- Manor, S., & Holland, R. (2022). Retiring in a white coat: Doctors working after retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103678. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103678>
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). SKILLS MISMATCH: CONCEPTS, MEASUREMENT AND POLICY APPROACHES. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2018). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2018.1542669>
- Muhyiddin, M. (2023). Indonesia Employment Outlook 2024. In *Indonesia Employment Outlook*. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. <https://doi.org/10.47198/outlook.2024>
- Nakano, L. Y. (2022). Intimate Disconnections: Divorce and the Romance of Independence in Contemporary Japan. *Japanese Studies*, 42(1), 107–109. <https://doi.org/10.1080/10371397.2022.2058051>
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. *Higher Education Research & Development*, 42(7), 1714–1731. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617–1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Sarstedt, M., Richter, N. F., Hauff, S., & Ringle, C. M. (2024). Combined importance–performance map analysis (cIPMA) in partial least squares structural equation modeling (PLS–SEM): a SmartPLS 4 tutorial. *Journal of Marketing Analytics*, 12(4), 746–760. <https://doi.org/10.1057/s41270-024-00325-y>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2018). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Succi, C., & Canovi, M. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(2), 277–281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>
- Twycross, A. (2004). Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* Creswell John W Sage 320 £29 0761924426 0761924426. *Nurse Researcher*, 12(1), 82–83. <https://doi.org/10.7748/nr.12.1.82.s2>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Zhan, H., Cheng, K. M., Wijaya, L., & Zhang, S. (2024). Investigating the mediating role of self-efficacy between digital leadership capability, intercultural competence, and employability among working undergraduates. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(4), 796–820. <https://doi.org/10.1108/heswbl-02-2024-0032>
- Zhang, J., Talib, M. A., & Wang, J. (2025). Enhancing career adaptability and career decision-making self-efficacy through career planning education: a quasi-experimental study. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1612768>