

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA TAHUN KEEMPAT UNIVERSITAS DIPONEGORO YANG TELAH MENJALANI MAGANG

Andi Khalishah Rizqita Andammari¹, Dito Aryo Prabowo¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: khalishahandi3@gmail.com

ABSTRAK

Mahasiswa tahun keempat menghadapi tantangan transisi dari dunia akademik ke dunia kerja di tengah tingginya tingkat pengangguran terbuka lulusan sarjana sebesar 6,13% yang melampaui TPT nasional 4,68% (BPS, Sakernas Februari 2026). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tahun keempat Universitas Diponegoro yang telah menjalani magang. Populasi penelitian adalah mahasiswa S1 Universitas Diponegoro Angkatan 2022 yang telah menjalani program magang minimal satu kali dalam skema apapun, dengan pengecualian mahasiswa program studi Kedokteran Umum dan Kedokteran Gigi. Sampel berjumlah 446 subjek (66,4% Perempuan, M usia = 21,62; SD usia = 0,67), diperoleh melalui teknik quota sampling dari 12 unit akademik. Instrumen penelitian terdiri dari *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia (Sulistiani dkk., 2018) dengan 24 item ($\alpha = 0,942$) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) versi Indonesia (Ratnaningsih dkk., 2024) dengan 19 item setelah seleksi item ($\alpha = 0,896$). Hasil analisis deskriptif menunjukkan mean empirik PsyCap sebesar 63,51 (SD = 7,09) dan mean empirik *career adaptability* sebesar 104,52 (SD = 12,12). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara *psychological capital* dengan *career adaptability* ($r_s = 0,689$, $p < 0,001$). Temuan ini mendukung *Conservation of Resources Theory* (Savickas, 2005), yang menjelaskan bahwa *psychological capital* sebagai sumber daya psikologis internal berhubungan positif dengan kemampuan adaptasi karier mahasiswa.

Kata kunci: *psychological capital*, *career adaptability*, mahasiswa tahun keempat, magang

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND CAREER ADAPTABILITY AMONG FOURTH-YEAR STUDENTS AT UNIVERSITAS DIPONEGORO WHO HAVE COMPLETED INTERNSHIPS

Andi Khalishah Rizqita Andammari¹, Dito Aryo Prabowo¹

¹Faculty of Psychology Universitas Diponegoro
Prof Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: khalishahandi3@gmail.com

ABSTRACT

Fourth-year students face the challenge of transitioning from academic life to the workforce amid a high open unemployment rate among bachelor's degree graduates of 6.13%, exceeding the national open unemployment rate (TPT) of 4.68% (BPS, Sakernas February 2026). This study aims to examine the relationship between psychological capital and career adaptability among fourth-year students at Universitas Diponegoro who have completed internships. The study population consisted of undergraduate students from the 2022 cohort at Universitas Diponegoro who had completed at least one internship under any scheme, excluding students from the General Medicine and Dentistry programs. The sample comprised 446 subjects (66.4% female, M age = 21.62; SD age = 0.67), obtained through quota sampling across 12 academic units. The research instruments consisted of the Indonesian version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) (Sulistiani et al., 2018), comprising 24 items ($\alpha = 0.942$), and the Indonesian version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) (Ratnaningsih et al., 2024), comprising 19 items after item selection ($\alpha = 0.896$). Descriptive analysis showed an empirical mean of 63.51 (SD = 7.09) for psychological capital and an empirical mean of 104.52 (SD = 12.12) for career adaptability. Data were analyzed using Spearman's correlation test. Results showed a significant, strong positive relationship between psychological capital and career adaptability ($r_s = 0.689$, $p < 0.001$). This finding supports Conservation of Resources Theory (Savickas, 2005), which explains that psychological capital, as an internal psychological resource, is positively related to students' career adaptability.

Keywords: *psychological capital, career adaptability, fourth-year students, internships.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa program sarjana yang telah menempuh perkuliahan lebih dari enam semester dan sudah diperbolehkan untuk mengerjakan skripsi atau tugas akhir (Marseto, 2007 dalam Pratama & Hadi, 2022), serta berada pada tahapan perkembangan masa remaja akhir hingga dewasa awal dengan rentang usia sekitar 18 - 25 tahun (Yusuf, 2012 dalam Hulukati dan Djibrani, 2018). Dalam penelitian ini, mahasiswa tingkat akhir dioperasionalkan sebagai mahasiswa tahun keempat, yakni mahasiswa S1 Universitas Diponegoro angkatan 2022. Pada tahap remaja akhir, atau dewasa awal ini umumnya individu mulai memikirkan masa depan mereka secara lebih serius, terutama terkait perencanaan karier mereka ke depannya (Khatijatussalihah, dkk., 2022). Selain mengembangkan diri, mengeksplorasi keterampilan, dan berkompetisi di pasar kerja, mahasiswa pada fase ini juga dihadapkan berbagai pilihan seperti melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, siap memasuki dunia kerja sebagai *job seeker*, atau menciptakan lapangan pekerjaan sebagai *job creator* (Santrock, 2019). Menurut Arnett (2015) masa *emerging adulthood* merupakan tahap perkembangan yang terjadi setelah remaja akhir dan berlangsung hingga akhir usia dua puluhan. Secara lebih spesifik, fase ini umumnya terjadi pada rentang usia 18 hingga 25 tahun. Periode ini ditandai dengan adanya eksperimen dan eksplorasi (Santrock, 2019) sehingga menjadi masa dalam kehidupan

yang memberikan peluang terbesar bagi individu untuk mengeksplorasi diri, hubungan percintaan, pandangan tentang dunia, serta pilihan karier individu (Failasufah, 2023 dalam Hermawan & Hendriani, 2025). Secara keseluruhan, individu dalam kelompok usia ini mulai menentukan kariernya yang berkaitan dengan pekerjaan, melakukan eksplorasi pada bidang pekerjaan yang diminati, melakukan pengambilan keputusan terkait banyak hal termasuk karier, dan meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan (Fouad dkk., 2016). Secara ideal, individu pada tahap ini sudah memiliki perencanaan karier yang solid, didukung oleh berbagai aktivitas yang membantu dalam proses pemilihan karier di masa depan (Santrock, 2019). Masa transisi dari perkuliahan menuju dunia kerja sering kali menimbulkan kecemasan sekaligus menjadi tantangan besar, khususnya bagi mahasiswa yang masih belum memiliki kejelasan mengenai identitas jurusan ataupun arah karier di masa depan (Sheu, 2023).

Tantangan yang dihadapi mahasiswa tingkat akhir semakin kompleks seiring dengan berlangsungnya fenomena bonus demografi, yang didefinisikan sebagai terjadinya peralihan komposisi penduduk di mana pada kondisi ini, jumlah penduduk dalam rentang usia produktif (15–64 tahun) lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia nonproduktif (Oktoviani, 2023). Kondisi ini menciptakan peluang sekaligus tekanan dalam pasar tenaga kerja, karena jumlah angkatan kerja yang meningkat tidak selalu sejalan dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai. Apabila fenomena bonus demografi ini tidak dibersamai dengan kualitas sumber daya manusia yang meningkat, bonus demografi justru berpotensi meningkatkan tingkat

pengangguran dan memperketat persaingan kerja (Miswar dkk., 2023) . Dalam konteks tersebut, perkembangan teknologi digital khususnya *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan turut memperkuat dinamika persaingan kerja melalui perubahan karakteristik pekerjaan, tuntutan keterampilan baru, serta pergeseran kebutuhan tenaga kerja. Teknologi yang awalnya dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas justru memunculkan disrupsi dalam dunia kerja, sehingga individu dituntut memiliki adaptabilitas, kompetensi, dan kesiapan psikologis agar mampu bersaing secara optimal di tengah pasar kerja yang semakin kompetitif dan tidak linear (Syahputra dkk, 2020).

Kondisi global tersebut sejalan dengan realitas di Indonesia, di mana tantangan ketenagakerjaan tercermin dari data Badan Pusat Statistik (BPS, 2026) terkini. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2026 yang dirilis pada 5 Mei 2026, jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 154,91 juta orang, bertambah 1,86 juta orang dibandingkan Februari 2025. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara nasional menunjukkan perbaikan tipis menjadi 4,68 persen dari 4,76 persen pada Februari 2025, perbaikan agregat ini menyimpan ketimpangan yang signifikan antar kelompok.

Hal yang paling relevan bagi konteks penelitian ini, TPT lulusan Diploma IV, S1, S2, dan S3 tercatat sebesar 6,13%, angka yang masih lebih tinggi dibandingkan TPT nasional sebesar 4,68% persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemilikan gelar sarjana saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan transisi ke dunia kerja.

Lebih mengkhawatirkan lagi, pengangguran paling tinggi terkonsentrasi pada kelompok usia 15–24 tahun dengan TPT sebesar 16,36 persen, bahkan meningkat 0,21 persen poin dibandingkan Februari 2025, kelompok usia yang secara langsung mencakup mahasiswa tingkat akhir yang menjadi subjek penelitian ini. Nurul & Suhariadi (2021) pun menegaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir perlu lebih matang dalam mempersiapkan diri menghadapi transisi tersebut melalui peningkatan berbagai kapasitas diri.

Kekhawatiran ini ternyata bukan hanya menjadi tantangan di Indonesia, melainkan juga tercermin dalam berbagai temuan di tingkat global. Misalnya, survei di Inggris oleh *Prospects and Jisc (2024)* melalui laporan *Early Career Survey* terhadap lebih dari enam ribu mahasiswa dan lulusan menunjukkan bahwa sekitar sepertiga responden sebanyak 32% merasa belum siap memasuki dunia kerja. Hambatan utama yang dihadapi meliputi kurangnya pengalaman kerja, keterampilan yang dirasa belum memadai, ketidakpastian dan perubahan rencana karier, serta terbatasnya akses terhadap kesempatan melamar pekerjaan maupun magang. Selain itu, dilansir dari *Future of Jobs Report 2023* oleh *World Economic Forum*, terdapat 20 kemampuan inti yang diperlukan di tahun 2023, lima teratas diantaranya yaitu berpikir analitis; berpikir kreatif; tiga keterampilan efikasi diri (ketahanan, fleksibilitas dan kelincahan); motivasi dan kesadaran diri; rasa ingin tahu dan *lifelong learning* (*World Economic Forum*, 2023), menariknya, kemampuan-kemampuan tersebut secara konseptual bersinggungan langsung dengan konstruk yang menjadi fokus penelitian ini seperti

ketahanan dalam menghadapi kesulitan mencerminkan *resilience* dalam *psychological capital*, efikasi diri merupakan dimensi dari *psychological capital*, sementara rasa ingin tahu dan orientasi terhadap masa depan karier sejalan dengan dimensi *career curiosity* dan *career concern* dalam *career adaptability* (Luthans dkk., 2007; Savickas & Porfeli, 2012). Namun, berbagai tuntutan tersebut menjadi sulit dipenuhi ketika mahasiswa belum memiliki kemampuan untuk mengenali potensi dan kesenjangan kompetensi dalam diri mereka. Van Loon (2018) menjelaskan bahwa mahasiswa yang tidak memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi *potential and gaps* pada diri mereka sendiri juga akan berujung pada lemahnya adaptasi di dunia kerja. Oleh karena itu, permasalahan utama yang dihadapi mahasiswa bukan semata-mata kurangnya keterampilan teknis, melainkan pada keterbatasan kemampuan adaptif dalam memahami diri dan menyesuaikan diri dengan tuntutan karier yang dinamis. Seperti yang dikemukakan oleh Monteiro., dkk (2019) bahwa periode menjelang kelulusan merupakan masa transisi kritis dari universitas ke dunia kerja yang menuntut sumber daya *career adaptability* secara aktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa *career adaptability* merupakan kapasitas penting yang dibutuhkan mahasiswa, khususnya dalam menghadapi transisi ke dunia kerja yang penuh ketidakpastian.

Lantas, apa yang dimaksud dengan *career adaptability*, dan mengapa kapasitas ini dipandang mampu menjawab tantangan-tantangan yang telah diuraikan di atas? *Career Adaptability* merupakan konsep yang dikembangkan dalam kerangka *career construction theory* oleh Savickas (2019), mengacu pada sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mengatasi tuntutan perkembangan dan transisi karier. *Career*

adaptability terdiri dari empat dimensi yang dikenal sebagai 4C yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas, 1997, 2005).

Career adaptability tidak berkembang begitu saja, pembentukannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal individu. Salah satu faktor internal yang dipandang krusial adalah sumber daya psikologis positif yang dikenal sebagai *Psychological Capital (PsyCap)*. *Psychological Capital* atau PsyCap didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan individu (Luthans dkk., 2007), yang terdiri dari empat komponen HERO yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Dalam konteks transisi ke dunia kerja, mahasiswa dengan PsyCap tinggi akan lebih percaya diri, optimis, tangguh, dan mampu merancang strategi alternatif menghadapi ketidakpastian. Dengan modal psikologis tersebut, mahasiswa dipandang memiliki landasan internal yang lebih kuat untuk mengembangkan dan mengaktifkan *career adaptability* mereka, khususnya dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.

Salah satu upaya yang banyak ditempuh mahasiswa untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui pengalaman magang. Dalam penelitian ini, magang tidak diposisikan sebagai variabel yang diteliti, melainkan sebagai konteks vokasional yang menjadi prasyarat teoretis agar hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* dapat diukur secara bermakna pada situasi kerja yang sesungguhnya. Tujuan utama kegiatan magang adalah membantu mahasiswa beradaptasi dengan perubahan peran dari mahasiswa menjadi bagian dari dunia kerja melalui pengalaman kerja nyata. Pengalaman magang dapat dipandang sebagai bentuk intervensi karier

yang efektif karena terbukti meningkatkan keempat dimensi *career adaptability* mahasiswa secara signifikan (Ocampo dkk., 2020). Program magang juga memberikan berbagai manfaat bagi mahasiswa, beberapa diantaranya adalah pengembangan *soft skills*, kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, kemampuan kerja, hingga memperluas relasi profesional (Arthur & Koomson, 2024). Selain itu, magang dapat memberikan mahasiswa pengetahuan secara langsung mengenai dunia kerja yang sedang mereka persiapkan, terutama bagi mahasiswa yang belum mengetahui langkah selanjutnya di dunia kerja (Zehr & Korte, 2020). Dalam konteks mahasiswa Indonesia, Rahma (2023) menemukan pada sampel mahasiswa yang sedang menjalani program magang bahwa pengalaman magang berkaitan dengan meningkatnya kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dan transisi karier secara lebih efektif.

Meskipun pengalaman magang secara umum dipandang sebagai bekal yang lebih baik dibandingkan tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali, memiliki pengalaman magang tidak secara otomatis menjamin perkembangan *career adaptability* yang merata pada setiap individu. Ocampo dkk. (2020) menemukan bahwa terdapat variasi individual yang signifikan dalam sejauh mana mahasiswa mampu mengoptimalkan pengalaman magang mereka untuk mengembangkan *career adaptability*. Sejalan dengan hal tersebut, Pan dkk. (2018, dalam Savickas, 2021) mengindikasikan bahwa sumber daya psikologis internal individu beroperasi secara berbeda tergantung pada ada atau tidaknya konteks vokasional nyata. Variasi inilah yang diduga berkaitan dengan perbedaan sumber daya psikologis internal antar individu, khususnya *psychological capital*. Konteks magang dipilih justru karena

menyediakan kondisi vokasional yang setara antar subjek, sehingga perbedaan yang muncul dapat lebih tepat diatribusikan pada perbedaan sumber daya psikologis internal

Program magang juga menjadi salah satu pilihan sarana peningkatan *skill* dan pengalaman yang banyak diminati oleh mahasiswa tingkat akhir di Universitas Diponegoro sebagai upaya mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. Skema pelaksanaannya pun beragam; beberapa fakultas mewajibkan mahasiswa untuk mengikuti program magang, sementara sebagian lainnya dilakukan secara mandiri atas kemauan mahasiswa atau yang biasa disebut sebagai magang mandiri. Dalam Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 28 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor Nomor 4 tentang Peraturan Akademik Program Sarjana, magang secara umum didefinisikan sebagai kegiatan pelatihan kerja di perusahaan atau instansi tertentu selama kurun waktu yang ditentukan program studi. Dalam penelitian ini, definisi tersebut dioperasionalkan secara lebih luas mencakup seluruh skema yang menempatkan mahasiswa dalam lingkungan kerja nyata, meliputi MBKM, MSIB, Kerja Praktik, maupun magang mandiri. Magang mandiri didefinisikan sebagai program yang dijalankan atas inisiatif mahasiswa sendiri, bukan program resmi kampus, dan juga tanpa keterikatan pada kewajiban akademik maupun kurikulum fakultas namun sebagai sarana pengembangan diri dan perolehan pengalaman kerja (Moulidha, 2025), seluruh skema magang, baik MBKM, Kerja Praktik, maupun magang mandiri, dipandang setara sebagai konteks vokasional yang menempatkan

mahasiswa dalam tuntutan kerja nyata, sehingga relevan untuk mengkaji perkembangan *psychological capital* dan *career adaptability*.

Sebagai langkah awal untuk memahami fenomena yang akan diteliti, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui survei daring yang disebarakan kepada 18 mahasiswa Universitas Diponegoro dari berbagai fakultas yang telah menjalani magang. Survei ini bersifat eksploratif dan menggunakan pertanyaan terbuka yang dirancang untuk memetakan tiga hal: (1) tantangan yang dialami mahasiswa selama magang, seperti ‘Apa tantangan utama yang kamu hadapi selama magang?’ dan ‘Hal apa yang paling membantumu dalam menghadapi pengalaman magang?'; (2) pola respons psikologis mahasiswa dalam menghadapi tuntutan kerja, seperti ‘Bagaimana kamu menjaga keyakinan diri ketika mendapat tugas yang sulit?’ dan ‘Apa yang kamu lakukan ketika rencana atau pekerjaanmu tidak berjalan sesuai harapan?'; serta (3) karakteristik pengalaman magang responden, mencakup skema magang yang diikuti dan semester pelaksanaannya.

Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa yang telah menjalani magang menghadapi berbagai tantangan nyata, antara lain kesulitan mengatur waktu antara kuliah dan pekerjaan, menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan kerja, serta menyelesaikan tugas kompleks di bawah tekanan. Dalam merespons tantangan selama magang, sebagian besar responden melaporkan mengandalkan keyakinan diri bahwa tantangan dapat diatasi, mencari jalur alternatif ketika rencana tidak berjalan, mempertahankan pandangan positif terhadap kesulitan sebagai proses belajar, serta

mampu bangkit setelah mengalami kegagalan atau hambatan kerja. Pola respons ini secara konseptual mencerminkan komponen *psychological capital* seperti keyakinan terhadap kemampuan diri mencerminkan *self-efficacy*, pencarian jalur alternatif mencerminkan *hope*, kemampuan bangkit dari kegagalan mencerminkan *resilience*, dan pandangan positif terhadap situasi sulit mencerminkan *optimism* (Luthans dkk., 2007). Selain itu, responden juga menunjukkan antusiasme terhadap peluang belajar baru, kemampuan mengevaluasi dan menyesuaikan rencana karier, serta keyakinan dalam menghadapi tuntutan kerja yang belum pernah dihadapi sebelumnya. Pola ini secara spesifik mencerminkan dimensi *career adaptability* seperti antusiasme terhadap peluang baru mencerminkan *career curiosity*, kemampuan mengevaluasi dan menyesuaikan diri mencerminkan *career control*, orientasi pada tujuan karier jangka panjang mencerminkan *career concern*, dan keyakinan menghadapi tantangan kerja mencerminkan *career confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Temuan awal ini memberikan indikasi eksploratif awal bahwa kedua konstruk tersebut perlu dikaji lebih lanjut secara empiris pada populasi mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro yang telah menjalani magang.

Meski demikian, pola respons tersebut tidak seragam di antara seluruh responden. Sebagian mahasiswa menunjukkan strategi adaptif yang terstruktur, seperti mengidentifikasi hambatan secara aktif, mencari solusi alternatif, dan mempertahankan orientasi tujuan karier, sementara sebagian lainnya cenderung menunjukkan respons yang lebih pasif, seperti penerimaan tanpa tindak lanjut yang jelas atau ketergantungan

penuh pada dukungan eksternal. Variasi ini terjadi di antara mahasiswa yang seluruhnya telah memiliki pengalaman magang, yang mengindikasikan bahwa pengalaman magang saja tidak cukup untuk menjamin perkembangan *career adaptability* yang merata. Hal ini memperkuat urgensi untuk meneliti faktor psikologis internal, khususnya *psychological capital* yang diduga menjelaskan perbedaan tersebut.

Mahasiswa Universitas Diponegoro yang memiliki minat tinggi dalam program magang dan juga mulai mengkhawatirkan kemampuan mereka ini turut mencerminkan bagaimana kesadaran dan persiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan transisi ke dunia kerja. Pemilihan Universitas Diponegoro sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, Undip telah mengintegrasikan program MBKM ke dalam kurikulum akademik melalui Peraturan Rektor Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka, sehingga pengalaman magang merupakan bagian yang relevan dari konteks akademik mahasiswanya. Kedua, aksesibilitas peneliti terhadap populasi ini memungkinkan proses pengambilan data dilakukan secara efisien. Ketiga, hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti mengindikasikan adanya fenomena yang relevan dengan variabel penelitian pada mahasiswa Undip yang telah menjalani magang.

Secara teoretis, hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* (COR Theory) yang dikemukakan oleh (Hobfoll, 1989). Teori ini menyatakan bahwa individu senantiasa

berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya yang mereka miliki, dan bahwa ancaman terbesar bagi individu adalah potensi kehilangan sumber daya tersebut. Dalam kerangka ini, PsyCap yang terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* merupakan sumber daya psikologis internal yang berfungsi sebagai modal untuk membangun sumber daya adaptif lainnya. Secara konseptual, setiap dimensi PsyCap dapat dikaitkan dengan dimensi *career adaptability* yang bersesuaian: *hope* yang melibatkan penetapan tujuan dan perencanaan jalur mendukung *career concern*; *self-efficacy* yang mencerminkan keyakinan atas kemampuan diri berkaitan erat dengan *career confidence*; *resilience* yang memungkinkan individu bangkit dari hambatan relevan dengan *career control*; sementara *optimism* yang mendorong eksplorasi peluang secara aktif mencerminkan *career curiosity*. Sejalan dengan hal tersebut, pengaktifan *career adaptability* bergantung pada prasyarat kondisi psikologis *adaptive readiness*, khususnya rasa kontrol personal dan optimisme dalam menghadapi situasi karier yang tidak menentu (Johnston, 2018 dalam Coetzee dkk., 2023). Kombinasi PsyCap dan *career adaptability* membantu mahasiswa menjalani transisi dari dunia akademik ke dunia profesional secara lebih efektif. Liani (2024) mengonfirmasi hal ini melalui penelitian pada 131 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia yang menemukan pengaruh signifikan *PsyCap* terhadap *career adaptability*.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Agustine & Riasnugrahani (2023) menemukan bahwa mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan karier, termasuk magang dan

keterlibatan organisasi. Melalui keterlibatan tersebut, mahasiswa dapat memahami potensi diri secara lebih mendalam, merumuskan arah karier yang ingin dicapai, serta secara proaktif mencari dan memanfaatkan kesempatan yang mendukung perkembangan kariernya (Suryahadikusumah dkk., 2022). Lalu, agar proses tersebut dapat berjalan optimal, mahasiswa juga membutuhkan *psychological capital* berupa harapan, efikasi diri, optimisme, dan resiliensi, sebagai modal psikologis yang berhubungan positif dengan keyakinan dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan karier.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan PsyCap dan *career adaptability*. Dwichandra (2021) menemukan bahwa PsyCap menjelaskan 60,9% varians *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir, dengan efikasi diri sebagai kontributor terbesar. Ramadhani & Wicaksono (2021) menemukan korelasi positif antara keduanya pada *emerging adult* terdampak PHK, namun konteksnya berbeda dengan mahasiswa. Wulandari & Hasanati (2024) menemukan hal serupa pada anggota kepolisian muda, namun populasinya tidak dapat digeneralisasi ke mahasiswa. Widodo (2023) meneliti hubungan ini pada mahasiswa tingkat akhir dan menemukan pengaruh signifikan, namun mengakui bahwa pengalaman magang tidak dipertimbangkan sebagai variabel konteks dalam penelitiannya. Pada skala internasional, Coetzee dkk. (2023) secara empiris menemukan bahwa *hope* dan *optimism* sebagai komponen PsyCap terbukti mengaktifkan *career curiosity* pada sampel karyawan sektor publik di Afrika Selatan; meskipun studi ini dilakukan pada

populasi karyawan, temuannya memperkuat argumen mengenai peran komponen PsyCap dalam mengaktifkan dimensi-dimensi spesifik *career adaptability*.

Mahasiswa semester akhir berada pada periode transisional yang menandai perpindahan dari konteks pendidikan tinggi ke lingkungan profesional, sehingga perlu memiliki kemampuan adaptif dalam menghadapi tuntutan dan perubahan karier sejak tahap persiapan. Dalam konteks pendidikan tinggi saat ini, transisi tersebut semakin nyata melalui implementasi kebijakan magang MBKM yang mengintegrasikan kegiatan magang sebagai bagian dari kurikulum pembelajaran. Program magang MBKM memberikan mahasiswa kesempatan untuk dapat secara langsung terlibat dalam lingkungan kerja, menjalankan peran profesional awal, serta menghadapi tuntutan dan dinamika kerja yang menyerupai kondisi dunia kerja sesungguhnya (Kristian, 2025). Meskipun demikian, Ocampo dkk. (2020) juga menyatakan bahwa tidak semua mahasiswa yang mengikuti magang akan mengembangkan *career adaptability* secara optimal, karena terdapat kondisi individual yang menjadi *boundary condition* bagi manfaat tersebut. Lebih lanjut, Ocampo dkk. (2020) menemukan bahwa mahasiswa yang tidak menjalani magang hampir tidak mengalami peningkatan pada keempat dimensi *career adaptability*, kecuali sedikit pada dimensi *concern*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman magang merupakan konteks vokasional yang krusial bagi berkembangnya *career adaptability* secara bermakna. Sejalan dengan hal tersebut, (Pan dkk. 2018, dalam Savickas, 2021) menemukan bahwa kualitas pengalaman magang memoderasi hubungan antara *individual trait* dengan *career*

adaptability mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa sumber daya psikologis internal individu beroperasi secara berbeda tergantung pada ada atau tidaknya konteks vokasional nyata. Temuan ini memperkuat urgensi untuk meneliti variabel psikologis internal seperti *psychological capital*, yang diduga berperan sebagai sumber daya individual yang menentukan sejauh mana mahasiswa dapat mengoptimalkan pengalaman magang untuk mengembangkan *career adaptability*. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada mahasiswa yang telah menjalani magang untuk meninjau peran *psychological capital* dalam pengembangan *career adaptability*.

Pemilihan mahasiswa yang telah menjalani magang sebagai subjek penelitian memiliki justifikasi teoretis yang kuat. Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *career adaptability* berkembang dan teraktivasi secara nyata ketika individu terlibat langsung dalam pengalaman vokasional nyata. Dengan demikian, pengalaman magang merupakan konteks vokasional yang menjadi syarat teoretis agar hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* dapat diukur secara bermakna.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan *psychological capital* dan *career adaptability*, masih terdapat keterbatasan karena belum ada penelitian yang secara khusus meneliti mahasiswa yang berada di tingkat akhir dan telah menjalani magang. Pentingnya konteks vokasional dalam pengukuran *career adaptability* juga didukung secara empiris. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *career adaptability* tidak sekadar konstruk statis yang dapat diukur tanpa

mempertimbangkan konteks vokasional individu, melainkan berkembang dan terekspresikan secara berbeda bergantung pada keterlibatan individu dalam pengalaman kerja nyata (Soares dkk., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk dapat mengisi celah tersebut dengan meneliti hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro yang telah memiliki pengalaman magang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro yang telah menjalani magang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Diponegoro yang telah menjalani magang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah psikologi karier dan psikologi pendidikan, terutama mengenai hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir yang telah memiliki pengalaman kerja nyata melalui magang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi mahasiswa semester akhir, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pentingnya *psychological capital* dalam meningkatkan *career adaptability*, sehingga mereka memahami peran *psychological capital* dalam meningkatkan *career adaptability*, yang dapat membantu mereka menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

b. Bagi Universitas Diponegoro

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Diponegoro sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pengembangan mahasiswa tingkat akhir, khususnya yang berfokus pada peningkatan *psychological capital* agar mahasiswa memiliki kemampuan adaptif yang lebih baik dalam menghadapi dinamika karier setelah lulus.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel *psychological capital* maupun *career adaptability* dalam konteks, metode, atau subjek penelitian yang berbeda.