

**PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER
TERHADAP *CAREER INDECISION* PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Dimas Rangga Aditya

NIM. 220401110150

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP
CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh
Dimas Rangga Aditya
NIM. 220401110150

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG

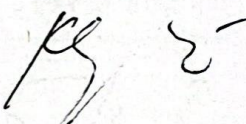
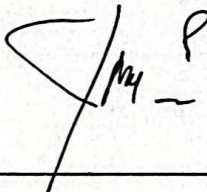
SKRIPSI

Oleh

Dimas Rangga Aditya

NIM. 220401110150

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I <u>Umdatul khoirot, M. Psi., Psikolog.</u> NIP. 199005012019032017		19 / 06 2026
Dosen Pembimbing II <u>Hamim M.Pd.I.</u> NIP. 198205072023211018		19 / 06 2026

Malang, 19 Mei 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Fing Hidayati, MA.

NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG

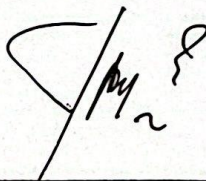
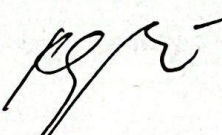
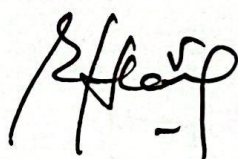
SKRIPSI

Oleh

Dimas Rangga Aditya

NIM. 220401110150

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi Dalam
Majlis Sidang Skripsi Pada tanggal 12 Juni 2026

Dewan Penguji Skripsi	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Hamim M.Pd.I.</u> NIP. 198205072023211018		19/06 2026
Ketua Penguji <u>Umdatul khoirot, M. Psi., Psikolog.</u> NIP. 199005012019032017		19/06 2026
Penguji Utama <u>Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si.</u> NIP. 197405182005012002		22/06 2026



NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP
CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Dimas Rangga Aditya

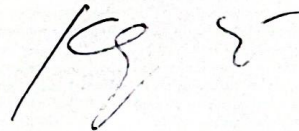
NIM : 220401110150

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 19 Mei 2026
Dosen Pembimbing I,



Umdatul khoirot, M. Psi., Psikolog.
NIP. 199005012019032017

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP
CAREER INDECISION PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Dimas Rangga Aditya

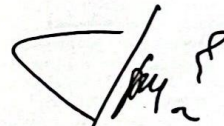
NIM : 220401110150

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 19 Mei 2026
Dosen Pembimbing II,



Hamim M. Pd.I.
NIP. 198205072023211018

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS
SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Rangga Aditya
NIM : 220401110150
Program : S1 Psikologi

Menyatakan Bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP *CAREER INDECISION* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 19 Mei 2026

Penulis,



Dimas Rangga Aditya
NIM. 220401110150

MOTTO

“Self-efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves, and behave.”

-Albert Bandura

Keputusan besar dalam hidup tidak selalu lahir dari kepastian yang utuh, tetapi dari keberanian untuk percaya bahwa diri mampu memilih dan melangkah. Keyakinan tersebut menjadi dasar bagi seseorang untuk mengenali potensi, menentukan arah, menyusun rencana, serta menghadapi ketidakpastian masa depan dengan lebih matang, teguh, dan bertanggung jawab.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kemudahan, dan kekuatan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang sangat berarti dalam kehidupan penulis.

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Mahmud dan Ibu Siti Umayyah, sosok paling berarti dalam kehidupan penulis, yang doa, kasih sayang, dan pengorbanannya senantiasa menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah berkurang, kesabaran yang tidak pernah habis, serta dukungan yang selalu menguatkan penulis di setiap keadaan. Dari ketulusan doa dan perjuangan Bapak dan Ibu, penulis belajar tentang arti keteguhan, keikhlasan, dan kesungguhan dalam menjalani kehidupan. Dengan penuh hormat dan rasa cinta yang mendalam, karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai bentuk terima kasih atas segala pengorbanan yang tidak akan pernah mampu penulis balas sepenuhnya.
2. Kepada kakek Romli dan nenek Jaumi, sosok yang kehadirannya menjadi salah satu alasan terkuat bagi penulis untuk tetap sabar, tekun, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai kesulitan di tanah perantauan. Terima kasih atas kasih sayang, doa, ketulusan, serta ruang yang telah diberikan kepada penulis untuk tumbuh dan berproses dengan penuh kesabaran hingga saat ini. Semoga kakek dan nenek senantiasa diberikan kesehatan, umur yang panjang, serta keberkahan dalam setiap langkah kehidupan.
3. Kepada saudara tercinta, Dwi Fkiry Seviola, selaku adik penulis, terima kasih atas dukungan, perhatian, dan bantuan yang senantiasa diberikan, terutama ketika penulis menghadapi kesulitan. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi bagian berarti dalam perjalanan penulis menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
4. Kepada keluarga besar penulis, terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, serta kasih sayang yang senantiasa diberikan selama penulis menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran keluarga besar menjadi sumber kekuatan dan pengingat bagi penulis untuk terus berusaha, bersabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap proses. Semoga segala doa dan kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.
5. Kepada Ibu Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan, ilmu, waktu, perhatian, serta kesabaran yang telah diberikan selama

proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Setiap nasihat, masukan, dan koreksi yang diberikan menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran serta penyempurnaan karya ini.

6. Kepada Rayon “Penakluk Al-Adawiyah”, organisasi yang menjadi ruang pertama bagi penulis untuk bertumbuh, belajar, dan menemukan makna perjuangan di lingkungan kampus. Di dalam setiap proses, dinamika, dan ujian yang dilalui, organisasi ini telah memberikan banyak pelajaran berharga tentang keteguhan, keberanian, tanggung jawab, serta arti kebersamaan. Melalui ruang ini, penulis tidak hanya dibentuk secara intelektual, tetapi juga ditempa secara mental dan emosional untuk menjadi pribadi yang lebih matang, kuat, dan bermakna. Dengan penuh rasa hormat dan cinta, penulis mempersembahkan karya ini sebagai bagian kecil dari perjalanan panjang yang telah dibentuk bersama Rayon “Penakluk Al-Adawiyah”.
7. Kepada sahabat seperjuangan penulis, yakni sahabat Eryko, Nail, Yanuwar, Alek, Najih, Azril, Alfian, Yudha, Arman. Penulis menyampaikan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, serta semangat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan akademik penulis, hadir dalam suka maupun duka, serta turut memberikan kekuatan di saat penulis menghadapi berbagai tantangan. Semoga setiap langkah perjuangan, kebersamaan, dan kenangan yang telah dilalui menjadi bagian indah yang selalu dikenang, serta menjadi awal dari keberhasilan yang lebih besar di masa depan.
8. Kepada Rizky Wulan Sari, seseorang yang istimewa dalam kehidupan penulis, terima kasih telah hadir sebagai bagian indah dalam perjalanan ini. Terima kasih atas doa yang menguatkan, perhatian yang menenangkan, kesabaran yang mendewasakan, serta dukungan yang senantiasa hadir di saat penulis berada pada titik lelah. Kehadiranmu menjadi ruang teduh di tengah proses panjang yang tidak selalu mudah, tempat penulis berbagi cerita, menemukan semangat, dan kembali percaya untuk terus melangkah. Semoga segala ketulusan, kebaikan, dan doa yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT, serta setiap langkah baik yang kita perjuangkan senantiasa diberkahi-Nya.
9. Terakhir, kepada diri penulis sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan terus melangkah. Terima kasih telah memilih untuk tidak menyerah dari berbagai ujian, tumbuh dalam keadaan yang tidak selalu menghadirkan kehangatan, serta menjalani banyak proses tanpa arahan yang utuh. Segala keterbatasan, luka, dan kesulitan yang pernah dilalui tidak

menjadikan penulis berhenti, melainkan menjadi bagian dari proses pendewasaan dan pembentukan diri. Dengan penuh kesadaran dan rasa syukur, karya ini penulis persembahkan sebagai bukti bahwa setiap perjuangan yang dijalani dengan kesabaran, keteguhan, dan keyakinan akan menemukan jalannya. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah yang lebih baik, serta menjadi pengingat bahwa penulis mampu melewati proses panjang yang tidak mudah dengan tetap berusaha menjadi pribadi yang lebih kuat, matang, dan bermakna.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap *Career Indecision* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta seluruh umatnya hingga akhir zaman.

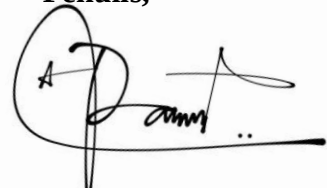
Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Muallifah, M.A., selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan arahan akademik, kebijakan, serta dukungan dalam proses pendidikan penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
4. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku ketua Program Studi S1 Psikologi, yang telah memberikan bimbingan, arahan akademik, serta berbagai informasi terkait proses perkuliahan dan penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar.
5. Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog. dan Hamim M.Pd.I., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog., selaku dosen wali akademik yang telah memberikan arahan, informasi, masukan, serta pendampingan selama penulis menempuh proses perkuliahan.
7. Segenap dosen penguji skripsi, yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
8. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, layanan akademik, bimbingan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.

Semoga segala kebaikan, bantuan, dukungan, doa, serta waktu yang telah diberikan oleh seluruh pihak dalam proses penyelesaian pendidikan dan penyusunan skripsi ini mendapat balasan terbaik dari Allah SWT, serta senantiasa diberikan kesehatan, keberkahan, dan kelapangan rezeki. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, serta pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam pengembangan ilmu psikologi.

Malang, 19 Mei 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'A' followed by a series of loops and a long horizontal stroke ending in a double dot.

Dimas Rangga Aditya
NIM. 220401110150

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK.....	1
ABSTRACT	2
المخلص.....	3
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (<i>Career Decision-Making Self-efficacy</i>)	12
B. <i>Career Indecision</i>	19
C. Hubungan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (<i>CDMSE</i>) dengan <i>Career Indecision</i> ..	25
D. Grand Theory: Social Cognitive Career Theory (SCCT)	28
E. Kerangka Berpikir	30
F. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Rancangan Penelitian	31

B.	Identifikasi Variabel	31
1.	Variabel Bebas (Independen).....	32
2.	Variabel Terikat (Dependen)	32
C.	Definisi Operasional.....	32
D.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi Penelitian	33
2.	Sampel Penelitian.....	34
E.	Tahapan Penelitian	36
1.	Tahap Pra Penelitian.....	36
2.	Tahap Pengumpulan Data.....	36
3.	Tahap Analisis Penelitian	37
F.	Metode Pengumpulan Data.....	37
G.	Instrumen Penelitian.....	38
1.	Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (<i>CDMSE</i>)	38
2.	<i>Career Indecision</i>	39
H.	Validitas dan Reliabilitas	40
1.	Uji Validitas.....	40
2.	Uji Reliabilitas	43
I.	Teknik Analisis Data	45
1.	Analisis Deskriptif	45
2.	Uji Asumsi	46
3.	Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
A.	Gambaran Umum Pelaksanaan Penelitian	50
B.	Deskripsi Responden Penelitian.....	51
C.	Analisis Deskriptif.....	52
1.	Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier.....	53
2.	<i>Career Indecision</i>	55

D.	Uji Asumsi	56
1.	Uji Normalitas.....	56
2.	Uji Linearitas	57
E.	Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana	59
1.	Uji Signifikansi Model Regresi.....	59
2.	Koefisien Regresi.....	59
3.	Koefisien Determinasi	60
4.	Analisis Tambahan Sumbangan Per Aspek <i>CDMSE</i> terhadap <i>Career Indecision</i>	60
F.	Pembahasan	62
1.	Tingkat <i>CDMSE</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang.....	62
2.	Tingkat <i>Career Indecision</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang	67
3.	Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap <i>Career Indecision</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang.....	72
BAB V PENUTUP		79
A.	Kesimpulan	79
B.	Saran.....	80
1.	Bagi Program Studi dan Fakultas.....	80
2.	Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir	80
3.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Makna Psikologis Per Kata CDMSE.....	17
Tabel 2. 2 Makna Psikologis Per Kata Career Indecision.....	24
Tabel 3. 1 Total Mahasiswa Aktif 2022	34
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Career Decision Self-efficacy Scale (CDSE-SF).....	38
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Career Decision-making difficulties Questionnaire (CDDQ).....	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas CDSE-SF.....	41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas CDDQ	42
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas CDSE-SF	44
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas CDDQ.....	44
Tabel 3. 8 Kategorisasi Data	46
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Penelitian.....	51
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4. 3 Kategorisasi <i>CDMSE</i>	53
Tabel 4. 4 Kategorisasi <i>Career Indecision</i>	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Statistik	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Signifikansi Regresi Linear Sederhana.....	59
Tabel 4. 8 Koefisien Regresi <i>CDMSE</i> terhadap <i>Career Indecision</i>	60
Tabel 4. 9 Sumbangan Model Regresi	60
Tabel 4. 10 Ringkasan Model Regresi Berganda	61
Tabel 4. 11 Koefisien Regresi Parsial.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Berpikir	30
Gambar 4. 1 Kategorisasi <i>CDMSE</i>	54
Gambar 4. 2 Kategorisasi <i>Career Indecision</i>	55
Gambar 4. 3 Q-Q Plot Standardized Residuals	57
Gambar 4. 4 Partial Plot	58

ABSTRAK

Dimas Rangga Aditya. 220401110150. 2026. Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap *Career Indecision* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog

Kata Kunci: Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier, *Career Indecision*, Mahasiswa Tingkat Akhir, Keputusan Karier

Mahasiswa tingkat akhir berada pada masa transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja, studi lanjut, pendidikan profesi, atau pengembangan diri lainnya. Pada fase ini, mahasiswa dituntut menentukan arah karier secara matang. Namun, sebagian mahasiswa masih mengalami keraguan, kebingungan, dan kesulitan dalam menentukan pilihan karier. Salah satu faktor psikologis yang diduga berperan menurunkan kebimbangan karier adalah efikasi diri pengambilan keputusan karier atau Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE). Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat CDMSE, tingkat *Career Indecision*, serta menguji pengaruh CDMSE terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Responden penelitian berjumlah 357 mahasiswa tingkat akhir dari Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan snowball sampling. Pengumpulan data menggunakan Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSE-SF) untuk mengukur CDMSE dan Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) untuk mengukur *Career Indecision*. Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan kriteria standardized factor loading $\geq 0,30$ dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala CDSE-SF memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747 dan skala CDDQ sebesar 0,848, yang menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, uji asumsi, dan regresi linear sederhana dengan bantuan JASP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CDMSE mahasiswa sebagian besar berada pada kategori tinggi, yaitu 331 mahasiswa atau 92,7%. *Career Indecision* sebagian besar berada pada kategori rendah, yaitu 183 mahasiswa atau 51,3%. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa CDMSE berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Indecision* ($F = 27,13$, $p < 0,001$, $B = -0,323$, $\beta = -0,266$, dan $R^2 = 0,071$). Artinya, semakin tinggi efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, semakin rendah kebimbangan karier yang dialami. CDMSE memberikan kontribusi sebesar 7,1% terhadap *Career Indecision*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penguatan kemampuan menilai diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah karier penting untuk membantu mahasiswa menentukan arah karier secara matang.

ABSTRACT

Dimas Rangga Aditya. 220401110150. 2026. The Effect of *Career Decision-Making Self-Efficacy* on *Career Indecision* among Final-Year Students in Malang City. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor: Umdatul Khoirot, M.Psi., Psychologist

Keywords: *Career Decision-Making Self-Efficacy*, *Career Indecision*, Final-Year Students, *Career Decision*

Final-year students are in a transitional period from higher education to the world of work, further study, professional education, or other forms of self-development. In this phase, students are required to determine their career direction maturely. However, some students still experience doubt, confusion, and difficulty in determining career choices. One psychological factor that is assumed to play a role in reducing *Career Indecision* is career decision-making self-efficacy or Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE). This study aims to determine the level of CDMSE, the level of *Career Indecision*, and to examine the effect of CDMSE on *Career Indecision* among final-year students in Malang City.

This study used a quantitative approach with a survey design. The research respondents consisted of 357 final-year students from Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, and Politeknik Negeri Malang. The sampling technique used was snowball sampling. Data collection used the Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSE-SF) to measure CDMSE and the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) to measure *Career Indecision*. The validity of the instruments was tested using Confirmatory Factor Analysis (CFA) with standardized factor loading criteria of ≥ 0.30 and statistical significance at $p < 0.05$. The reliability analysis showed that the CDSE-SF scale had a Cronbach's Alpha coefficient of 0.747, while the CDDQ scale had a Cronbach's Alpha coefficient of 0.848, indicating good internal consistency and that both instruments were reliable. Data analysis was conducted through descriptive analysis, assumption testing, and simple linear regression with the assistance of JASP.

The results showed that most students' CDMSE was in the high category, namely 331 students or 92.7%. *Career Indecision* was mostly in the low category, namely 183 students or 51.3%. The results of simple linear regression showed that CDMSE had a negative and significant effect on *Career Indecision* ($F = 27.13$, $p < 0.001$, $B = -0.323$, $\beta = -0.266$, and $R^2 = 0.071$). This means that the higher students' self-efficacy in making career decisions, the lower the *Career Indecision* they experience. CDMSE contributed 7.1% to *Career Indecision*, while the remaining percentage was influenced by other factors outside this study. Thus, strengthening the ability to appraise oneself, seek career information, set goals, make plans, and solve career problems is important to help students determine their career direction maturely.

الملخص

ديماس رانغا أديتيا. ٢٠٢٦. ٢٢٠٤٠١١١٠١٥٠. أثر فعالية الذات في اتخاذ القرار المهني على التردد المهني لدى طلبة السنة النهائية في مدينة مالانج. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرفة: عمدة الخيرات، الماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، التردد المهني، طلبة السنة النهائية، القرار المهني

يقع طلبة السنة النهائية في مرحلة انتقالية من التعليم العالي إلى عالم العمل، أو الدراسة المتقدمة، أو التعليم المهني، أو أشكال أخرى من تطوير الذات. في هذه المرحلة، يُطلب من الطلبة تحديد اتجاههم المهني بصورة ناضجة. ومع ذلك، لا يزال بعض الطلبة يعانون من التردد، والارتباك، والصعوبة في تحديد الاختيارات المهنية. ومن العوامل النفسية التي يُفترض أن لها دورًا في خفض التردد المهني الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني أو الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني (CDMSE). تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى CDMSE، ومستوى التردد المهني، واختبار تأثير CDMSE على التردد المهني لدى طلبة السنة النهائية في مدينة مالانج.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم مسحي. بلغ عدد المستجيبين في الدراسة ٣٥٧ طالبًا من طلبة السنة النهائية من جامعة براويجايا، وجامعة مالانج الحكومية، وجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، وبوليتكنيك مالانج الحكومية. استخدمت تقنية أخذ العينات بطريقة كرة الثلج. جُمعت البيانات باستخدام مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني الصيغة المختصرة (CDSE-SF) لمقياس CDMSE، واستبيان صعوبات اتخاذ القرار المهني (CDDQ) لمقياس التردد المهني. تم إجراء اختبار الصدق للأدوات باستخدام الصدق البنائي من خلال التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، وذلك وفق معيار معامل التحميل العاملي المعياري الذي يساوي أو يزيد عن (٠,٣٠)، مع مستوى دلالة إحصائية (p < ٠,٠٥) كما تم إجراء اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا معامل كرونباخ ألفا لمقياس الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الثبات لمقياس (٠,٧٤٧) CDSE-SF، بينما بلغ لمقياس (٠,٨٤٨) CDDQ، مما يدل على أن كلا الأداتين تتمتعان بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي وتعدان موثوقيتين في المقياس. أُجري تحليل البيانات من خلال التحليل الوصفي، واختبار الافتراضات، والانحدار الخطي البسيط بمساعدة برنامج JASP.

أظهرت نتائج الدراسة أن CDMSE لدى الطلبة يقع في الغالب ضمن الفئة المرتفعة، أي ٣٣١ طالبًا أو ٩٢,٧٪. أما التردد المهني فيقع في الغالب ضمن الفئة المنخفضة، أي ١٨٣ طالبًا أو ٥١,٣٪. وأظهرت نتائج الانحدار الخطي البسيط أن CDMSE يؤثر تأثيرًا سلبيًا ودالًا إحصائيًا على التردد المهني (F = ٢٧,١٣، و p < ٠,٠٠١، و B = -٠,٣٢٣، و β = -٠,٢٦٦، و R² = ٠,٠٧١). وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية لدى الطلبة في اتخاذ القرار المهني، انخفض التردد المهني الذي يعانون منه. يسهم CDMSE بنسبة ٧,١٪ في التردد المهني، في حين تتأثر النسبة المتبقية بعوامل أخرى خارج هذه الدراسة. وبذلك، فإن تعزيز القدرة على تقييم الذات، والبحث عن المعلومات المهنية، وتحديد الأهداف، ووضع الخطط، وحل المشكلات المهنية، يعد مهمًا لمساعدة الطلبة على تحديد اتجاههم المهني بصورة ناضجة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karier merupakan arah pilihan kehidupan pasca pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan, studi lanjut, pendidikan profesi, maupun bentuk pengembangan diri lain yang dipertimbangkan individu sesuai minat, kemampuan, nilai, dan peluang yang tersedia. Dalam konteks mahasiswa, karier tidak harus dipahami secara sempit sebagai pekerjaan yang selalu linear dengan jurusan kuliah. Karier lebih tepat dipahami sebagai arah pilihan masa depan yang sedang dipertimbangkan dan diputuskan mahasiswa ketika memasuki masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja atau tahap pengembangan lanjutan. Pembahasan tentang karier dalam penelitian ini tidak berfokus pada kesesuaian pilihan karier yang dijalani oleh mahasiswa, melainkan pada bagaimana mahasiswa mengambil keputusan terhadap arah kariernya (Fajriani et al., 2023).

Bagi mahasiswa tingkat akhir, pengambilan keputusan karier menjadi semakin penting karena mereka berada pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Masa transisi ini merupakan tahap krusial karena mahasiswa tidak lagi hanya dituntut memiliki gambaran umum tentang masa depan, tetapi juga harus mulai menetapkan langkah yang lebih konkret, seperti bekerja, melanjutkan pendidikan, mengikuti pendidikan profesi, atau memilih jalur pengembangan diri lainnya. Dalam fase ini, mahasiswa membutuhkan kejelasan arah, kesiapan psikologis, dan keyakinan untuk menentukan pilihan. Penelitian pada mahasiswa tingkat akhir juga menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pengambilan keputusan karier, sehingga fase akhir studi menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji keputusan karier secara empiris (Putri et al., 2024).

Namun, proses pengambilan keputusan karier tidak selalu berjalan lancar. Sebagian mahasiswa masih mengalami keraguan, penundaan, dan kebingungan ketika harus menentukan pilihan karier yang akan ditempuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah karier pada mahasiswa bukan sekadar

persoalan ada atau tidak adanya pilihan, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan psikologis untuk memilih secara mantap. Pada konteks Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa rendahnya career exploration dan tingginya career anxiety berhubungan dengan meningkatnya *Career Indecision*. Artinya, ketika mahasiswa kurang aktif mencari informasi karier dan kurang siap menghadapi konsekuensi pilihannya, keputusan karier cenderung menjadi tertunda atau tidak jelas (Jalal, 2025).

Kesulitan keputusan karier menurut Gati et al. (1996) mencakup tiga klaster. Klaster pertama adalah *lack of readiness*, yaitu kurang kesiapan memulai keputusan, misalnya kurang motivasi, *indecisiveness*, atau keyakinan disfungsi. Klaster kedua adalah *lack of information*, yaitu kurang pemahaman proses keputusan, kurang mengenal diri, minim informasi pekerjaan, atau tidak tahu cara memperoleh informasi. Klaster ketiga adalah *inconsistent information*, yaitu konflik internal dan tekanan eksternal yang membuat informasi dan preferensi tidak selaras (Gati et al., 1996).

Perubahan pasar kerja global yang ditandai dengan digitalisasi, disrupsi teknologi, fleksibilitas pekerjaan, serta meningkatnya ketidakpastian ketenagakerjaan sebagaimana dilaporkan oleh ILO, menunjukkan bahwa dunia kerja saat ini tidak lagi bersifat stabil dan linier. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya kompleksitas pilihan karier yang harus dihadapi oleh individu, termasuk mahasiswa tingkat akhir yang sedang berada pada fase transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja. Ketidakpastian struktur pekerjaan dan cepatnya perubahan kebutuhan kompetensi menyebabkan mahasiswa tidak hanya dituntut memiliki informasi karier yang memadai, tetapi juga kemampuan psikologis untuk mengelola berbagai alternatif pilihan secara efektif (ILO, 2024).

Dalam konteks ini, Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) menjadi faktor penting karena merepresentasikan keyakinan individu dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karier secara aktif dan terarah. Rendahnya keyakinan tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya *Career Indecision*, yaitu kondisi kebingungan dan keraguan dalam menentukan pilihan

karier akibat keterbatasan kesiapan diri, informasi, maupun kemampuan mengelola konflik keputusan (Taylor & Betz, 1983).

Peran efikasi diri dalam penelitian ini perlu dijelaskan secara sistematis, bukan sekadar definisi. Efikasi diri bekerja sebagai keyakinan spesifik terkait tugas yang memengaruhi pilihan perilaku, usaha, dan ketekunan. Saat efikasi diri tinggi, individu lebih berani memulai tugas, lebih gigih saat menghadapi hambatan, dan lebih cepat pulih setelah kegagalan. Saat efikasi diri rendah, individu cenderung menghindari tugas, menunda, dan berhenti ketika muncul kesulitan (Lent & Brown, 2006). Dalam konteks keputusan karier, efikasi diri memengaruhi kualitas proses, bukan hanya hasil akhir. Mahasiswa dengan *CDMSE* tinggi cenderung memulai eksplorasi lebih cepat dan lebih konsisten mengumpulkan informasi. Mereka lebih mampu menilai kecocokan diri dengan alternatif dan lebih tegas membuat prioritas. Mereka juga lebih siap menjalankan rencana transisi karena merasa mampu mengeksekusi langkah-langkah yang dibutuhkan (Taylor & Betz, 1983).

CDMSE pada penelitian ini ditegaskan bukan percaya diri umum. *CDMSE* adalah keyakinan pada lima kompetensi spesifik, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. *Self-appraisal* membantu mahasiswa mengenali minat, nilai, dan kemampuan yang relevan. *Occupational information* membantu mahasiswa mencari dan memvalidasi informasi karier. *Goal selection*, *planning*, dan *problem solving* membantu mahasiswa mengunci tujuan, menyusun langkah, dan mengatasi hambatan (Taylor & Betz, 1983).

Peran *CDMSE* terhadap *Career Indecision* dapat dijelaskan melalui kecocokan antara lima kompetensi *CDMSE* dan tiga klaster kesulitan keputusan. *Self-appraisal* yang kuat menurunkan kebimbangan karena dasar memilih menjadi lebih jelas. *Occupational information* yang kuat menurunkan *lack of information* karena mahasiswa yakin mencari dan memilah informasi yang dibutuhkan. *Goal selection* dan *planning* yang kuat menekan penundaan karena mahasiswa mampu mengubah alternatif menjadi tujuan dan langkah. *Problem solving* membantu mengelola konflik dan ketidakpastian sehingga

inconsistent information tidak berkembang menjadi keraguan berkepanjangan (Taylor & Betz, 1983; Gati et al., 1996) .

Bukti empiris mendukung posisi efikasi diri sebagai faktor penting dalam kesulitan keputusan karier. *Meta-analisis* menunjukkan bahwa kesulitan keputusan karier berkaitan dengan penilaian diri yang negatif, termasuk rendahnya efikasi diri (Udayar et al., 2020). Studi lain juga menemukan bahwa *Career Indecision* berkaitan dengan rendahnya *self-efficacy* dan *sense of control*, serta berkaitan dengan *distress* yang lebih tinggi, sehingga keyakinan mampu menjalankan proses keputusan berperan protektif (Amaral et al., 2024). Temuan ini menguatkan alasan ilmiah untuk menempatkan *CDMSE* sebagai variabel prediktor utama.

Pada konteks Indonesia, hubungan *CDMSE* dan *Career Indecision* juga dilaporkan konsisten. Penelitian pada mahasiswa tingkat akhir menunjukkan korelasi negatif antara *CDMSE* dan *Career Indecision*, yaitu semakin tinggi keyakinan menjalankan tugas keputusan karier maka semakin rendah kebimbangan karier (Dharma & Akmal, 2019). Temuan lain juga menunjukkan *CDMSE* menjelaskan variasi *Career Indecision* pada mahasiswa, sehingga *CDMSE* layak diuji sebagai prediktor dalam model yang lebih fokus (Kurniawati & Repi, 2022). Konsistensi hasil ini memberi dasar kuat untuk pengujian lanjutan dengan konteks yang lebih spesifik.

Meskipun banyak penelitian menguji variabel yang sama, penelitian ini tetap perlu dilakukan karena ada kebutuhan penegasan fokus dan konteks. Banyak studi memasukkan prediktor lain seperti dukungan kontekstual atau hambatan lingkungan, sehingga hubungan langsung *CDMSE* terhadap *Career Indecision* tidak selalu menjadi pusat analisis (Pratiwi & Akmal, 2018). Penelitian ini sengaja memusatkan perhatian pada *CDMSE* agar model lebih bersih dan interpretasi hasil lebih tegas. Fokus ini juga memudahkan penerjemahan hasil ke rekomendasi layanan karier, karena target intervensinya langsung pada lima kompetensi *CDMSE*.

Secara historis, Pemerintah Kota Malang melalui konsep Tri Bina Cita menetapkan Malang sebagai Kota Pelajar/Kota Pendidikan sejak 1962. Selain

itu, publikasi resmi BPS Kota Malang menunjukkan bahwa Kota Malang terus dipotret sebagai daerah dengan perkembangan sosial, pendidikan, dan pembangunan yang signifikan melalui publikasi tahunan Kota Malang Dalam Angka. Konteks ini relevan karena mobilitas mahasiswa yang tinggi, lingkungan akademik yang kompetitif, dan banyaknya pilihan perguruan tinggi berpotensi memengaruhi cara mahasiswa membangun keyakinan diri, mengakses informasi, dan menghadapi tekanan sosial dalam memilih karier (Pemerintah Kota Malang, 2024).

Kota Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena dikenal sebagai salah satu kota pendidikan di Indonesia dengan jumlah perguruan tinggi yang cukup banyak, baik negeri maupun swasta. Keberadaan Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang menjadikan Kota Malang sebagai lingkungan akademik yang kompetitif dan heterogen. Kondisi ini memungkinkan mahasiswa memiliki banyak alternatif karier, namun di sisi lain juga dapat meningkatkan kompleksitas dalam pengambilan keputusan karier. Selain itu, karakteristik mahasiswa di PTN Kota Malang yang berasal dari berbagai daerah dengan latar belakang sosial dan akademik yang beragam turut memperkuat relevansi penelitian ini. Tingginya kompetisi akademik dan banyaknya pilihan karier yang tersedia menjadikan mahasiswa berada dalam situasi yang menuntut kesiapan psikologis yang lebih matang dalam menentukan arah karier (Pemerintah Kota Malang, 2024).

Penelitian ini memposisikan *CDMSE* sebagai variabel bebas yang paling dekat dengan dinamika tugas keputusan karier, dan *Career Indecision* sebagai dampak yang terlihat pada kurang kesiapan, kurang informasi, dan konflik informasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *CDMSE* terhadap *Career Indecision* secara terukur pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah peningkatan *CDMSE* berkaitan dengan penurunan *Career Indecision* sesuai arah teoritis. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan peran efikasi diri yang spesifik

tugas, fokus model yang langsung, dan penguatan konteks kota pendidikan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*) pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*) pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang.
2. Mengetahui tingkat *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah bukti empiris bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) berkaitan dengan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Fokus ini memperjelas bahwa kebimbangan karier tidak hanya muncul karena kurangnya informasi atau tekanan lingkungan, tetapi juga karena rendahnya keyakinan mahasiswa untuk menjalankan tugas-tugas keputusan karier. Penelitian ini juga memperkuat penerapan *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* pada konteks mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang, bahwa efikasi diri berperan dalam proses keputusan karier dan berdampak pada hasil keputusan.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung *SCCT* sebagai teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara keyakinan diri pada tugas keputusan karier dan munculnya kebimbangan karier. Selain itu, penelitian ini menegaskan *CDMSE* sebagai konstruk yang spesifik, yaitu keyakinan pada kemampuan menilai diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah. Penegasan ini membantu literatur karier menjadi lebih jelas karena menunjukkan aspek efikasi diri yang paling dekat dengan munculnya *Career Indecision*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dengan pengembangan karier mahasiswa tingkat akhir, antara lain:

a. Bagi mahasiswa tingkat akhir

Efikasi diri pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) berada pada kategori tinggi dan berpengaruh negatif terhadap *Career Indecision*. Temuan ini memberikan gambaran bahwa mahasiswa dengan keyakinan diri yang lebih tinggi dalam proses pengambilan keputusan karier cenderung memiliki tingkat kebimbangan karier yang lebih rendah. Dengan demikian, mahasiswa dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar refleksi untuk meningkatkan kemampuan self-appraisal, pencarian informasi karier, penetapan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah agar proses transisi ke dunia kerja menjadi lebih terarah.

b. Bagi program studi dan pengelola layanan bimbingan serta konseling di perguruan tinggi

CDMSE berperan sebagai faktor prediktif terhadap rendahnya *Career Indecision*. Oleh karena itu, dosen pembimbing akademik dan konselor karier dapat memfokuskan intervensi pada penguatan aspek efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa, khususnya pada mahasiswa yang masih mengalami kebimbangan karier. Intervensi dapat diarahkan pada peningkatan eksplorasi

karier, penguatan keyakinan diri, serta pelatihan pengambilan keputusan karier secara sistematis.

c. Bagi lembaga pendidikan tinggi di Kota Malang

Career Indecision masih muncul pada sebagian mahasiswa tingkat akhir meskipun berada di lingkungan kota pendidikan. Hal ini menjadi dasar bagi perguruan tinggi untuk memperkuat ekosistem layanan karier, seperti career center, job matching, magang terstruktur, dan kerja sama industri. Penguatan ini penting untuk mengurangi kebimbangan karier mahasiswa dalam menghadapi transisi dunia kerja yang semakin kompleks.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CDMSE hanya memberikan kontribusi sebesar 7,1% terhadap *Career Indecision*, sehingga sebagian besar faktor lain masih belum terjelaskan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti career anxiety, career adaptability, dukungan sosial, eksplorasi karier, maupun faktor kontekstual lainnya dengan desain penelitian yang lebih luas atau longitudinal untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*)

1. Pengertian Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*)

Pengambilan keputusan karier dipahami sebagai rangkaian proses kognitif dan afektif ketika individu mengintegrasikan pemahaman diri seperti minat, kemampuan, nilai, dan kepribadian dengan informasi dunia kerja untuk memilih, merencanakan, dan berkomitmen pada jalur karier tertentu (Fajriani et al., 2023). Proses ini tidak berhenti pada “ingin menjadi apa”, melainkan melibatkan eksplorasi alternatif, penimbangan konsekuensi, dan penetapan keputusan yang dianggap paling sesuai. Dalam perspektif efikasi diri, Taylor dan Betz menekankan bahwa proses keputusan karier merupakan rangkaian tugas yang menuntut keyakinan individu atas kemampuannya menyelesaikan langkah-langkah penting, seperti mengumpulkan informasi, menimbang alternatif, dan menetapkan tujuan (Taylor & Betz, 1983). Dengan demikian, fokus penelitian ini menempatkan kualitas keputusan karier sebagai keyakinan menjalankan tugas keputusan, bukan sekadar “punya pilihan” atau “tidak punya pilihan”.

CDMSE didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa yakin mampu melaksanakan tugas-tugas penting dalam proses memilih karier, yaitu menilai diri, mencari informasi, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah (Taylor & Betz, 1983). Definisi ini selaras dengan *SCCT* karena menegaskan efikasi diri yang bersifat spesifik tugas dan relevan langsung dengan perilaku karier. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, *CDMSE* menjadi sumber daya psikologis yang menjelaskan mengapa sebagian mahasiswa mampu bergerak dari eksplorasi menuju komitmen, sedangkan sebagian lain mudah ragu dan menunda keputusan.

2. Dimensi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*)

Konsep pengambilan keputusan karier banyak dioperasionalkan melalui *Career Decision-Making Self-efficacy Scale (CDMSE)* yang mengacu pada lima kompetensi pilihan karier, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Lima kompetensi ini telah digunakan secara luas dalam penelitian untuk menggambarkan sejauh mana individu merasa yakin dapat melaksanakan tugas-tugas penting dalam pengambilan keputusan karier. Dalam penelitian ini, kelima kompetensi tersebut digunakan sebagai indikator variabel pengambilan keputusan karier (Lasmini & Abidin, 2024).

Indikator yang dimaksud dapat dirinci sebagai berikut:

- a. *Self-appraisal* (penilaian diri)
 - 1) Kemampuan mengenali minat, bakat, nilai hidup, kepribadian, serta keterbatasan diri yang relevan dengan karier.
 - 2) Keyakinan untuk menghubungkan karakteristik diri dengan berbagai alternatif karier sehingga mampu menilai kecocokan antara diri dan pekerjaan.
- b. *Occupational information* (informasi okupasional)
 - 1) Kemampuan mencari dan memahami informasi mengenai dunia kerja, seperti deskripsi tugas, kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, dan prospek karier.
 - 2) Keyakinan menggunakan berbagai sumber informasi (misalnya layanan karier kampus, internet, jaringan profesional) untuk memperkaya pertimbangan sebelum menetapkan pilihan.
- c. *Goal selection* (penetapan tujuan karier)
 - 1) Kemampuan memilih tujuan karier yang spesifik, realistis, dan sesuai dengan potensi serta nilai pribadi.

- 2) Keyakinan menyusun prioritas tujuan jangka pendek dan jangka panjang, misalnya jenis pekerjaan pertama setelah lulus dan posisi karier yang ingin dicapai di masa depan.

d. *Planning* (perencanaan karier)

- 1) Kemampuan merancang langkah strategis untuk mencapai tujuan karier, seperti memilih mata kuliah pendukung, mengikuti pelatihan, mencari magang, atau menyiapkan portofolio.
- 2) Keyakinan mengatur waktu, sumber daya, dan rencana alternatif sehingga jalur menuju tujuan karier menjadi lebih terstruktur

e. *Problem solving* (pemecahan masalah karier)

- 1) Kemampuan mengidentifikasi hambatan yang mengganggu proses pemilihan dan pelaksanaan karier, misalnya konflik dengan orang tua, keterbatasan finansial, atau kegagalan seleksi kerja.
- 2) Keyakinan untuk mencari solusi, meninjau kembali keputusan bila diperlukan, dan menyesuaikan strategi tanpa kehilangan arah karier

Lima indikator tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama merefleksikan sejauh mana mahasiswa siap dan mampu mengambil keputusan karier secara mandiri. Ketika mahasiswa memiliki penilaian diri yang baik, menguasai informasi okupasional, mampu menetapkan tujuan yang jelas, menyusun perencanaan yang realistis, serta terampil memecahkan masalah, proses pengambilan keputusan karier akan berlangsung lebih terarah dan terstruktur. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kombinasi kelima kompetensi ini berhubungan dengan kejelasan pilihan karier, kesiapan transisi ke dunia kerja, serta lebih rendahnya kecenderungan untuk ragu-ragu dan terus-menerus menunda keputusan (Taylor & Betz, 1983).

Dalam konteks penelitian di Indonesia, mahasiswa dengan efikasi diri pengambilan keputusan karier yang tinggi yang tercermin dalam lima dimensi *CDMSE* cenderung lebih aktif melakukan eksplorasi karier dan lebih mantap dalam menentukan pilihan setelah lulus. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan lima kompetensi tersebut bukan hanya penting secara

teoretis, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi layanan bimbingan dan konseling karier di perguruan tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self-appraisal*, penguasaan informasi, kejelasan tujuan, perencanaan, dan kemampuan pemecahan masalah, semakin baik kualitas pengambilan keputusan karier yang dimiliki mahasiswa (Lasmini & Abidin, 2024).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*Career Decision-Making Self-efficacy*)

Efikasi diri pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) terbentuk melalui interaksi faktor internal dan eksternal. *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* menjelaskan bahwa pengalaman belajar, dukungan lingkungan, dan cara individu menilai konsekuensi tindakan berperan dalam membangun efikasi diri pada domain karier (Brown & Lent, 2020). Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, keyakinan untuk menjalankan tugas-tugas keputusan karier seperti mencari informasi, menetapkan tujuan, dan menyusun rencana akan lebih kuat ketika mahasiswa merasa mampu mengeksplorasi pilihan dan menghadapi tuntutan transisi setelah lulus (Taylor & Betz, 1983). Penelitian pada mahasiswa tingkat akhir juga menunjukkan bahwa efikasi diri berkaitan dengan kemantapan individu dalam mengelola pilihan karier, sehingga keyakinan diri pada domain karier menjadi sumber daya psikologis penting untuk menghadapi fase akhir studi (Putri et al., 2024).

Secara internal, proses perencanaan dan eksplorasi karier turut berkontribusi dalam penguatan *CDMSE*. Ketika individu memiliki perencanaan karier yang lebih matang, individu cenderung lebih siap menilai alternatif dan mengeksekusi langkah-langkah keputusan, sehingga keyakinan terhadap kemampuan menjalankan tugas keputusan karier dapat meningkat (Ayu Komang Ni et al., 2022). Eksplorasi karier juga memperkaya pengalaman dan informasi yang dibutuhkan untuk membuat keputusan, dan penelitian menunjukkan eksplorasi dapat berperan sebagai jalur yang menghubungkan efikasi diri dengan kejelasan keputusan karier, sehingga intensitas eksplorasi yang lebih tinggi cenderung memperkuat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas keputusan karier (Nurrohim, 2023). Sebaliknya, keterbatasan informasi karier,

tekanan ekonomi, dan tuntutan orang tua yang tidak sejalan dengan minat individu dapat menjadi hambatan yang melemahkan keyakinan dalam proses keputusan karena individu merasa tidak memiliki sumber daya atau ruang untuk menentukan pilihan secara mandiri (Fajriani et al., 2023).

Dari sisi eksternal, dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya, dan lingkungan akademik berperan dalam memperkuat *CDMSE* karena dukungan dapat menyediakan informasi, umpan balik, dan penguatan saat individu menghadapi pilihan yang menantang (Brown & Lent, 2020). Pada konteks mahasiswa, peran dosen pembimbing akademik, layanan bimbingan dan konseling, serta kegiatan pengembangan karier seperti seminar, magang, dan *career day* dapat membantu mahasiswa meningkatkan keyakinan menjalankan lima kompetensi *CDMSE*, terutama pada aspek pencarian informasi, penetapan tujuan, dan perencanaan (Taylor & Betz, 1983). Dengan demikian, *CDMSE* pada mahasiswa tingkat akhir berkembang melalui kombinasi kesiapan internal yang ditopang perencanaan dan eksplorasi, serta dukungan lingkungan yang memadai untuk mengurangi hambatan dalam proses keputusan karier (Brown & Lent, 2020).

4. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier dalam Perspektif Islam (Keyakinan Diri)

Keyakinan diri dalam Islam terkait dengan agensi diri, yaitu kesediaan memperbaiki diri dan mengambil langkah nyata, bukan menunggu keadaan berubah. Q.S. Ar-Ra'd 13:11 menyatakan bahwa Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ١١

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Tabel 2. 1 Makna Psikologis Per Kata *CDMSE*

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
له معقبات	Baginya malaikat penjaga	Keyakinan adanya kontrol dan pengawasan mendorong individu bertindak lebih terarah dalam keputusan karier
من بين يديه ومن خلفه	Dari depan dan belakangnya	Proses keputusan dipengaruhi faktor internal dan eksternal
يحفظونه	Menjaganya	Individu membutuhkan mekanisme kontrol diri dalam pengambilan keputusan
من أمر الله	Atas perintah Allah	Setiap proses berada dalam kerangka ketetapan Tuhan
إن الله	Sesungguhnya Allah	Keyakinan religius sebagai dasar kontrol psikologis
لا يغير ما بقوم	Tidak mengubah keadaan suatu kaum	Perubahan karier membutuhkan perubahan perilaku individu
حتى يغيروا ما بأنفسهم	Hingga mereka mengubah diri mereka	Self-efficacy menentukan perubahan keputusan karier
وإذا أراد الله بقوم سوءا	Jika Allah menghendaki keburukan	Adanya ketidakpastian hasil dalam proses keputusan
فلا مرد له	Tidak ada penolak	Konsekuensi keputusan tidak dapat dihindari
وما لهم من دونه من وال	Tidak ada pelindung selain Dia	Individu tetap membutuhkan sandaran psikologis dalam keputusan

Tafsir di Quran.com menekankan pesan perubahan kondisi bergantung pada perubahan perilaku dan keadaan internal manusia. Dalam konteks keputusan karier, ayat ini dapat dipahami sebagai dorongan untuk aktif mengevaluasi diri, mencari informasi, dan memperbaiki strategi, sehingga proses keputusan menjadi lebih terkendali (Quran.Com, n.d.-a).

Dalam kajian tentang *self-confidence* dalam etika Islam, Mohammad & Lavasani menegaskan bahwa keyakinan diri bukan sekadar perasaan mampu, tetapi terkait tanggung jawab pribadi dan dorongan untuk berkembang. Ia menyatakan, “*Self-confidence is to claim responsibility for one’s life and personality and to strive to achieve prosperity and perfection.*” (Mohammad & Lavasani, 2020). Kalimat ini menegaskan aspek inti keyakinan diri Islami, yaitu mengambil tanggung jawab, bergerak aktif, dan berusaha mencapai kebaikan, sehingga konsepnya jelas berbeda dari musyawarah yang merupakan prosedur konsultasi dalam mengambil keputusan.

Dengan demikian, keyakinan diri dalam Islam dapat dipahami sebagai sikap tetap kuat dan tidak menyerah, serta aktif memperbaiki diri ketika menghadapi kesulitan. Q.S. Ali ‘Imran 3:139 menegaskan agar orang beriman tidak lemah dan tidak larut dalam kesedihan, sehingga tetap melanjutkan ikhtiar. Q.S. Ar-Ra’d 13:11 menegaskan bahwa perubahan keadaan menuntut perubahan dari diri sendiri, sehingga mendorong individu untuk bertindak dan tidak menunggu keadaan berubah. Pandangan ahli juga menekankan bahwa keyakinan diri dalam Islam berkaitan dengan tanggung jawab pribadi dan usaha menuju kebaikan, bukan sekadar merasa mampu (Mohammad & Lavasani, 2020). Karena itu, keyakinan diri Islami dapat diposisikan sebagai landasan yang mendukung efikasi diri dalam keputusan karier, karena membantu mahasiswa tetap konsisten menjalankan proses keputusan sampai pilihan karier menjadi jelas.

B. *Career Indecision*

1. Definisi *Career Indecision*

Secara umum, *Career Indecision* dimaknai sebagai keadaan ketika individu belum mampu menentukan pilihan pendidikan maupun pekerjaan secara tegas, padahal ia telah berada pada fase perkembangan yang menuntut adanya keputusan karier yang lebih spesifik. Dalam kondisi ini, seseorang bukan sekadar “belum punya pilihan”, melainkan mengalami keraguan yang berulang, merasa tidak yakin terhadap arah masa depannya, dan cenderung menunda proses pengambilan keputusan. Kebimbangan tersebut biasanya muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan untuk memilih jurusan studi, jenis pekerjaan, atau jalur karier tertentu, tetapi belum siap secara psikologis maupun informasional untuk menetapkan satu keputusan (Priyashantha et al., 2023).

Gati, Krausz, dan Osipow (1996) menjelaskan *Career Indecision* sebagai kumpulan kesulitan yang menghambat proses pengambilan keputusan karier, yang dipetakan melalui taksonomi kesulitan pengambilan keputusan karier (*Career Decision-making difficulties*). Taksonomi ini membedakan antara hambatan yang muncul sebelum individu betul-betul memulai proses pengambilan keputusan dan hambatan yang timbul ketika proses tersebut sedang berlangsung. Dengan demikian, *Career Indecision* lebih tepat dipahami sebagai masalah dalam proses berpikir dan mengambil keputusan karier, bukan hanya ketidakadaan preferensi atau tujuan (Gati et al., 1996).

Meta-analysis yang dilakukan Udayar et al. (2020) menunjukkan bahwa kesulitan pengambilan keputusan karier baik dalam bentuk indecision (kebimbangan situasional) maupun *indecisiveness* (kecenderungan kepribadian yang sukar memutuskan) berkaitan erat dengan berbagai bentuk penilaian diri, terutama efikasi diri dan harga diri. Hasil ini menegaskan bahwa cara individu memandang kompetensi dirinya sendiri sangat menentukan apakah ia mampu menyaring informasi dan menanggung konsekuensi dari keputusan karier yang diambil. Dengan kata

lain, *Career Indecision* berakar pada interaksi antara tuntutan tugas perkembangan, kondisi psikologis, dan kemampuan individu mengelola informasi karier yang kompleks (Udayar et al., 2020).

2. Dimensi *Career Indecision*

Taksonomi kesulitan pengambilan keputusan karier yang dirumuskan Gati et al. (1996) mengelompokkan hambatan dalam memilih karier ke dalam tiga klaster besar, yaitu *lack of readiness*, *lack of information*, dan *inconsistent information*. Ketiga klaster ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dan dapat saling memperkuat, sehingga menghasilkan keadaan kebimbangan karier yang berlarut-larut. Model ini menjadi dasar bagi banyak instrumen pengukuran *Career Indecision*, salah satunya *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* yang banyak digunakan dalam berbagai konteks budaya.

a. *Lack of readiness* (kurang kesiapan)

Dimensi ini berkaitan dengan ketidaksiapan individu untuk memulai proses pengambilan keputusan karier, meliputi:

- 1) Kurang motivasi: mahasiswa enggan memikirkan masa depan karier, menunda eksplorasi, dan cenderung pasif dalam perencanaan.
- 2) Ketidaktegasan umum (*general indecisiveness*): sulit mengambil keputusan di berbagai aspek kehidupan, sehingga bimbang karier makin kuat.
- 3) Keyakinan disfungsional: misalnya merasa harus menemukan pekerjaan yang “sempurna” atau sangat takut salah pilih sehingga menghindari membuat keputusan

b. *Lack of information* (kurang informasi)

Dimensi ini menunjukkan bahwa individu tidak memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan karier yang realistis. Indikatornya antara lain:

- 1) Tidak memahami langkah-langkah proses pengambilan keputusan karier.

- 2) Kurang mengenal diri (minat, bakat, nilai, dan kepribadian).
 - 3) Minim informasi tentang dunia kerja, jenis pekerjaan, kualifikasi, dan prospek.
 - 4) Tidak tahu ke mana harus mencari informasi (pusat karier, dosen, alumni, portal kerja, dan sebagainya).
- c. *Inconsistent information* (informasi yang tidak konsisten)
- Dimensi ini muncul ketika informasi yang dimiliki saling bertentangan atau tidak sejalan dengan nilai dan harapan individu, meliputi:
- 1) Mendapat saran karier berbeda-beda dari orang tua, teman, dan media.
 - 2) Mengalami konflik internal antara beberapa pilihan karier yang sama-sama menarik (misalnya antara passion dan gaji tinggi).
 - 3) Menghadapi tekanan eksternal dari keluarga yang menginginkan karier tertentu.

Kajian sistematis Priyashantha et al. (2023) menunjukkan bahwa ketiga klaster tersebut secara konsisten muncul dalam berbagai penelitian tentang *Career Indecision* dan menjadi dasar teoretik yang kuat untuk menjelaskan variasi kebimbangan karier di antara individu. Dalam penelitian ini, *Career Indecision* dioperasionalkan sebagai tingkat kebingungan, keragu-raguan, penundaan keputusan, serta kesulitan kognitif dan emosional yang dialami mahasiswa dalam menentukan karier, yang tercermin dari tiga dimensi *lack of readiness*, *lack of information*, dan *inconsistent information* (Priyashantha et al., 2023).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Indecision*

Systematic literature review yang dilakukan Priyashantha et al. (2023) mengidentifikasi tujuh kelompok determinan *Career Indecision*, yaitu kesulitan pengambilan keputusan terkait karier, karakteristik remaja, profil pengambilan keputusan karier individual dan situasional, tingkat kesiapan karier, perbedaan individu lain seperti kepribadian, faktor kontekstual atau lingkungan, dan faktor sosial. Ketujuh kelompok determinan ini saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap seberapa berat

Career Indecision yang dialami seseorang, serta berhubungan dengan konsekuensi penting berupa kesejahteraan subjektif yang lebih rendah. Hal ini berarti kebimbangan karier tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor tunggal, melainkan sebagai hasil akumulasi dari berbagai kondisi internal dan eksternal (Priyashantha et al., 2023).

Secara psikologis, Amaral et al. (2024) menemukan bahwa *Career Indecision* pada siswa sekolah menengah berkorelasi dengan rendahnya *sense of control*, efikasi diri yang lemah, kecenderungan ruminasi, dan meningkatnya gejala depresi. Melalui analisis model persamaan struktural, mereka menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *sense of control* memediasi hubungan antara *Career Indecision* dan depresi, sehingga siswa yang tidak yakin terhadap kemampuan mengelola kariernya menjadi lebih rentan mengalami tekanan emosional. Temuan ini menggarisbawahi bahwa *Career Indecision* bukan hanya persoalan akademik atau vokasional, tetapi juga masalah kesejahteraan psikologis yang perlu memperoleh perhatian dalam layanan bimbingan dan konseling (Amaral et al., 2024).

Pada konteks Indonesia, Pratiwi dan Irawati (2020) menjelaskan bahwa rendahnya aktivitas eksplorasi karier serta tingginya *career anxiety* berkontribusi pada meningkatnya *Career Indecision* di kalangan mahasiswa diploma. Mahasiswa yang jarang mencari informasi tentang karier, enggan mengikuti kegiatan eksploratif, dan mengalami kecemasan ketika memikirkan masa depan kerja, cenderung terus-menerus bimbang dan menunda keputusan karier. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang mendorong eksplorasi karier dan mengurangi kecemasan sangat penting untuk menurunkan tingkat *Career Indecision* pada mahasiswa (S. N. Pratiwi & Irawati, 2020).

4. *Career Indecision* dalam Perspektif Islam (Keragu-raguan)

Dalam perspektif Islam, keragu-raguan dalam mengambil keputusan karier (*Career Indecision*) bukan sekadar persoalan psikologis, tetapi juga berkaitan dengan cara seorang Muslim memaknai dirinya sebagai hamba dan khalifah Allah di bumi. Karier dipandang sebagai sarana untuk

menunaikan amanah, mencari rezeki yang halal, dan memberi kemaslahatan bagi orang lain, bukan hanya demi status atau materi. karya konseptual tentang kerja dan karier dalam perspektif Islam menegaskan bahwa keputusan karier idealnya dipandu oleh komitmen menjaga kejujuran, amanah, dan integritas sebagai Muslim, sehingga langkah-langkah karier tidak bertentangan dengan nilai agama (Es-sajjade, 2022).

Al-Qur'an memberikan dasar normatif yang kuat untuk perencanaan masa depan, termasuk urusan pendidikan dan karier. Dalam Surah Al-Hasyr 59:18, Allah berfirman:

بَيِّنْ بِمَا ٱللَّهُ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ خ ۙ ٱقْدَمْتُ لِعَدِيطٍ ۖ وَٱتَّقُوا ٱللَّهَ ۖ وَلَتَنظُرُنَّ نَفْسٌ مِّمَّ يَأْتِيهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا ۖ أَتَقُون ۚ
تَعْمَلُونَ ۚ ۱۸

yang artinya “*Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah setiap jiwa memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan*”. Allah memerintahkan orang beriman untuk bertakwa dan memperhatikan apa yang telah dipersiapkan untuk “hari esok”; tafsir yang diringkas pada Quran.com menekankan bahwa ayat ini mengandung ajakan melakukan muhasabah dan merencanakan masa depan dengan kesadaran bahwa Allah Maha Mengetahui segala amal (Quran.com, n.d.-b).

Sebagaimana dijelaskan dalam penafsiran ringkas pada Quran.com tersebut, mengisyaratkan bahwa seorang Muslim wajib memikirkan dan merencanakan masa depan secara seimbang antara dimensi duniawi dan ukhrawi. Bila dikaitkan dengan *Career Indecision*, sikap menunda keputusan karier tanpa usaha mengevaluasi diri dan merencanakan masa depan bertentangan dengan semangat perintah untuk mempersiapkan “hari esok” secara sadar dan bertakwa.

Tabel 2. 2 Makna Psikologis Per Kata *Career Indecision*

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
يا أيها الذين آمنوا	Wahai orang-orang beriman	Individu dituntut memiliki kesadaran dalam mengambil keputusan hidup
اتقوا الله	Bertakwalah kepada Allah	Kontrol diri diperlukan dalam menghadapi kebimbangan karier
ولتنتظر نفس	Hendaklah setiap diri memperhatikan	Refleksi diri penting dalam proses pengambilan keputusan
ما قدمت لغد	Apa yang telah diperbuat untuk hari esok	Perencanaan masa depan menjadi inti keputusan karier
واتقوا الله	Dan bertakwalah kepada Allah	Penguatan kontrol diri dalam menghadapi ketidakpastian
إن الله	Sesungguhnya Allah	Keyakinan spiritual sebagai dasar ketenangan psikologis
خبير بما تعملون	Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan	Kesadaran evaluatif terhadap setiap tindakan karier

Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam layanan bimbingan karier merupakan salah satu cara efektif untuk membantu mahasiswa keluar dari keragu-raguan dalam menyiapkan karier. Pengembangan modul bimbingan karier berbasis nilai-nilai Islam dan multimedia interaktif terbukti dapat meningkatkan kematangan karier siswa, ditandai dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya persiapan karier, kejelasan tujuan, dan kesiapan merencanakan masa depan (Efendi & Distira, 2024). Sejalan dengan itu, penelitian tentang Islamic human values

dan career adaptability pada Muslim milenial menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam pada aspek ketangguhan (*resilience*) dan keteguhan hati (*hardiness*) membantu mereka lebih adaptif menghadapi dinamika dunia kerja, sehingga tidak mudah terjebak dalam keraguan berkepanjangan dan lebih siap mengambil keputusan karier secara mandiri dan bertanggung jawab (Triantiani et al., 2022).

C. Hubungan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*CDMSE*) dengan *Career Indecision*

Hubungan *CDMSE* dengan *Career Indecision* dalam penelitian ini dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang menempatkan efikasi diri sebagai konstruk kognitif utama yang mengarahkan perilaku karier, pembentukan tujuan, dan keteguhan dalam menjalankan pilihan. *SCCT* menegaskan bahwa efikasi diri bersifat spesifik tugas, sehingga keyakinan pada tugas pengambilan keputusan karier menjadi penentu apakah mahasiswa aktif mengeksplorasi pilihan atau justru menghindar (Lent et al., 1994). Ketika efikasi diri pada tugas keputusan tinggi, individu lebih siap memulai proses, lebih berani mencoba langkah-langkah eksplorasi, dan lebih stabil saat menutup keputusan. Ketika efikasi diri pada tugas keputusan rendah, individu lebih mudah ragu, menunda, dan kesulitan membangun komitmen pada satu pilihan. Karena itu, *CDMSE* diposisikan sebagai variabel penyebab yang paling dekat dengan dinamika keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir (Taylor & Betz, 1983).

CDMSE didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu menjalankan tugas-tugas utama dalam pengambilan keputusan karier, termasuk menilai diri, mencari informasi pekerjaan, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah. Lima kompetensi *CDMSE* yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* menjelaskan kemampuan yang dibutuhkan agar proses keputusan bergerak dari tahap eksplorasi menuju tahap komitmen. *Self-appraisal* membuat mahasiswa mampu menilai kecocokan diri dengan pilihan secara realistis. *Occupational information* membuat mahasiswa aktif mencari dan

memverifikasi informasi karier. *Goal selection* membantu mahasiswa menyaring alternatif menjadi tujuan yang spesifik. *Planning* mengubah tujuan menjadi langkah konkret. *Problem solving* menjaga keputusan tetap adaptif ketika muncul hambatan atau perubahan situasi (Taylor & Betz, 1983).

Career Indecision dipahami sebagai kesulitan dalam proses pengambilan keputusan karier, bukan sekadar belum menentukan pilihan. Gati et al. mengelompokkan kesulitan tersebut ke dalam tiga klaster utama yaitu *lack of readiness*, *lack of information*, dan *inconsistent information*. *Lack of readiness* mencakup ketidaksiapan memulai keputusan, seperti kurang motivasi, kecenderungan *indecisiveness*, dan keyakinan disfungsi. *Lack of information* mencakup kurang memahami proses keputusan, kurang mengenal diri, minim informasi tentang pekerjaan, dan tidak tahu cara memperoleh informasi. *Inconsistent information* mencakup konflik internal serta tekanan eksternal yang membuat preferensi dan informasi menjadi tidak selaras (Gati et al., 1996).

Secara sistematis, hubungan *CDMSE* terhadap *Career Indecision* dapat dijelaskan melalui kecocokan antara lima kompetensi *CDMSE* dan tiga klaster kesulitan keputusan. *Self-appraisal* yang kuat menekan kebimbangan karena mahasiswa lebih memahami minat, kemampuan, dan nilai yang menjadi dasar memilih. *Occupational information* yang kuat menekan *lack of information* karena mahasiswa yakin mencari, memilah, dan memvalidasi informasi karier. *Goal selection* yang kuat menurunkan keraguan karena mahasiswa mampu mengunci pilihan menjadi satu tujuan yang jelas. *Planning* yang kuat menekan penundaan karena mahasiswa memiliki langkah yang operasional dan terjadwal. *Problem solving* yang kuat menekan *inconsistent information* karena mahasiswa mampu mengelola konflik pilihan, mengatasi hambatan, dan menyusun alternatif tanpa kembali ke kebimbangan awal. Dengan logika ini, semakin tinggi *CDMSE* maka semakin rendah *Career Indecision* (Priyashantha et al., 2023).

Temuan empiris mendukung kerangka hubungan tersebut. *Meta-analisis* Udayar et al. (2020) menunjukkan bahwa kesulitan pengambilan

keputusan karier berhubungan erat dengan penilaian diri yang negatif, terutama rendahnya efikasi diri, yang merupakan inti dari *CDMSE*. Amaral et al. (2024) juga menemukan bahwa *Career Indecision* berkaitan dengan rendahnya *sense of control* dan *self-efficacy* serta meningkatnya gejala depresi, sedangkan rasa mampu mengelola proses keputusan berperan protektif terhadap distress. Di Indonesia, Dharma & Akmal (2019) melaporkan korelasi negatif yang konsisten antara *CDMSE* dan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir; semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya menilai diri, mencari informasi, menetapkan tujuan, merencanakan, dan memecahkan masalah karier, semakin rendah tingkat kebimbangan dan penundaan keputusan yang mereka alami. Hasil serupa ditemukan Kurniawati dan Repi (2022), yang menunjukkan bahwa *CDMSE* menjelaskan proporsi yang besar dari variasi *Career Indecision* mahasiswa, sehingga penguatan kompetensi pengambilan keputusan karier tampak menjadi salah satu kunci untuk menurunkan *Career Indecision* (Kurniawati & Repi, 2022).

Dalam konteks Indonesia, berbagai penelitian lain memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang juga menjadi isi dari proses pengambilan keputusan karier seperti eksplorasi karier, perencanaan karier, dan dukungan kontekstual berhubungan dengan rendahnya *Career Indecision*. Pratiwi & Irawati (2020) menemukan bahwa eksplorasi karier yang rendah dan career anxiety yang tinggi meningkatkan *Career Indecision* mahasiswa diploma. Sebaliknya, eksplorasi yang aktif yang dalam kerangka *CDMSE* terkait erat dengan dimensi *occupational information* dan *planning* membantu memperjelas pilihan karier. D. I. Pratiwi & Akmal (2018) melaporkan bahwa *contextual support and barrier* berperan signifikan terhadap *Career Indecision* mahasiswa tingkat akhir, di mana hambatan kontekstual seperti keterbatasan informasi kerja dan iklim akademik yang kurang mendukung memperkuat kebimbangan karier. Temuan-temuan ini selaras dengan kajian Fajriani et al. (2023) yang menegaskan bahwa kurangnya informasi, lemahnya perencanaan, serta tekanan eksternal yang tidak sejalan dengan minat individu merupakan sumber penting *Career Decision-making difficulties* dan *Career Indecision* pada mahasiswa.

Dengan demikian, posisi model penelitian ini menjadi tegas. *SCCT* memberi payung teoretis bahwa keyakinan pada kemampuan menjalankan tugas karier mendorong tindakan eksplorasi, pembentukan tujuan, serta keteguhan dalam keputusan (Lent et al., 1994). *CDMSE* menjadi bentuk efikasi diri yang paling dekat dengan proses keputusan karier karena memotret keyakinan pada tugas inti keputusan secara spesifik (Taylor & Betz, 1983). *Career Indecision* menjadi konsekuensi ketika tugas-tugas keputusan terhambat, baik karena kurang kesiapan, kurang informasi, maupun konflik informasi (Gati et al., 1996). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hubungan yang terukur dan terarah, yaitu *CDMSE* berpengaruh negatif terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir.

D. Grand Theory: Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Social Cognitive Career Theory atau *SCCT* menjelaskan perkembangan karier sebagai hasil interaksi timbal balik antara faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan. *SCCT* berangkat dari *Social Cognitive Theory* yang menekankan bahwa manusia bertindak sebagai agen aktif yang mampu mengarahkan pilihan melalui keyakinan, tujuan, dan evaluasi diri. Dalam konteks karier, *SCCT* memetakan bagaimana individu membentuk minat, memilih opsi pendidikan dan pekerjaan, serta bertahan dalam proses mengejar tujuan. Teori ini relevan untuk riset kuantitatif karena menyajikan konstruk yang jelas, terukur, dan bisa diuji secara kausal-komparatif atau korelasional. Teori ini juga memberi jalur penjelasan yang logis dari keyakinan individu menuju perilaku dan hasil keputusan (Lent et al., 1994).

SCCT memiliki asumsi inti bahwa keputusan karier tidak terjadi secara kebetulan, tetapi terbentuk melalui proses pembelajaran dan interpretasi pengalaman. Individu mengamati keberhasilan dan kegagalan, menerima umpan balik sosial, lalu membangun keyakinan tentang “saya mampu atau tidak” pada tugas tertentu. Keyakinan ini disebut *self-efficacy* dan menjadi pusat *SCCT*. Ketika *self-efficacy* meningkat, individu cenderung menaikkan target, memperluas eksplorasi, dan bertahan saat menghadapi hambatan. Ketika *self-efficacy* rendah, individu cenderung menghindari tugas, menunda, atau ragu.

Pola ini membuat *self-efficacy* menjadi penggerak proses pilihan karier, bukan sekadar sikap umum (Lent et al., 1994).

Pada model dasar *SCCT*, tiga konstruk kognitif utama saling terhubung, yaitu *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *goals*. *Self-efficacy* menjelaskan keyakinan melakukan tindakan. *Outcome expectations* menjelaskan ekspektasi tentang hasil tindakan, misalnya peluang kerja, penghasilan, atau kepuasan. *Goals* menjelaskan komitmen untuk mengejar aktivitas tertentu dan mempertahankannya (Lent et al., 1994). Ketiga konstruk ini dipengaruhi oleh pengalaman belajar (*learning experiences*) yang bersumber dari pengalaman keberhasilan, pengamatan terhadap orang lain, persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan afektif. Dalam *SCCT*, pengalaman belajar tidak bekerja secara otomatis, tetapi melalui cara individu menafsirkan pengalaman tersebut (Lent et al., 1994).

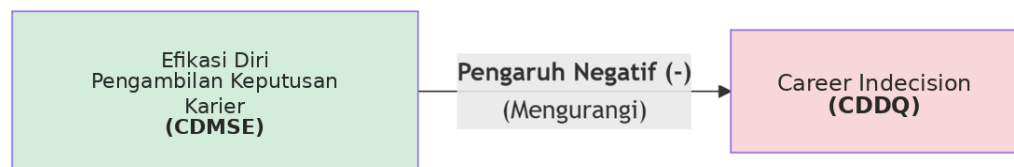
SCCT juga menekankan peran faktor kontekstual, terutama dukungan dan hambatan lingkungan. Dukungan dapat berupa akses informasi, kesempatan magang, jaringan sosial, dan fasilitas kampus. Hambatan dapat berupa keterbatasan ekonomi, tekanan keluarga, diskriminasi, atau akses peluang yang sempit. Faktor kontekstual ini dapat memoderasi relasi antara keyakinan dan tindakan. Artinya, individu dengan efikasi diri tinggi tetap bisa terhambat bila lingkungan menutup peluang, tetapi efikasi diri tinggi umumnya membuat individu lebih adaptif dalam mencari strategi alternatif (Lent & Brown, 2006). Dalam penelitian ini, bagian ini penting sebagai penjelas mengapa efikasi diri perlu diuji pada konteks kota pendidikan yang kompetitif.

Penelitian ini berfokus pada efikasi diri pengambilan keputusan karier, *SCCT* dapat ditautkan langsung ke domain “tugas keputusan”. *SCCT* menganggap *self-efficacy* bersifat spesifik domain dan tugas, sehingga harus didefinisikan sesuai perilaku target (Lent et al., 1994). *CDMSE* adalah bentuk *self-efficacy* yang spesifik pada tugas pengambilan keputusan karier. Konstruk ini selaras dengan *SCCT* karena *CDMSE* menangkap keyakinan individu pada kemampuan melakukan aktivitas kunci yang mendorong proses pilihan dan komitmen. Dalam kerangka ini, *CDMSE* berperan sebagai variabel kognitif

utama yang memengaruhi kualitas proses keputusan.

SCCT juga menyediakan jembatan logis menuju variabel dampak seperti *Career Indecision*. Ketika *self-efficacy* pada tugas keputusan rendah, individu cenderung menghindari aktivitas eksplorasi, tidak percaya diri saat menilai informasi, dan sulit menetapkan tujuan. Kondisi ini memperbesar peluang munculnya kebimbangan dan penundaan keputusan. Sebaliknya, ketika *self-efficacy* pada tugas keputusan tinggi, individu lebih aktif mengumpulkan informasi, lebih berani menyaring alternatif, dan lebih stabil dalam komitmen pilihan (Lent et al., 1994).

E. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Berpikir

Interpretasi: Arah panah pengaruh negatif (-) berarti semakin tinggi *CDMSE*, semakin rendah *Career Indecision*. Secara logis, mahasiswa yang lebih yakin dan mampu menjalankan langkah-langkah keputusan karier akan lebih siap, lebih aktif mencari informasi, dan lebih tegas berkomitmen pada pilihan, sehingga kebimbangan karier berkurang.

F. Hipotesis

H_0 (Hipotesis nol)	:Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (CDMSE) dan Career Indecision pada mahasiswa tingkat akhir.
H_a (Hipotesis alternatif / H_1)	:Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (CDMSE) dan Career Indecision pada mahasiswa tingkat akhir; semakin tinggi pengambilan keputusan karier, semakin rendah tingkat Career Indecision yang dialami mahasiswa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan desain survei potong lintang (*cross-sectional*). Metode kuantitatif berpijak pada filsafat positivisme yang memandang realitas sebagai sesuatu yang konkret, dapat diobservasi, diklasifikasikan, serta diukur dengan instrumen sehingga data yang diperoleh berupa angka dan dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2023). Dalam kerangka tersebut, penelitian korelasional bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa memberikan perlakuan kepada subjek, sehingga cocok digunakan untuk menguji keterkaitan antara Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*CDMSE*) (X) dan *Career Indecision* (Y) pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini bersifat *ex post facto* karena peneliti hanya mengukur kondisi psikologis yang sudah terbentuk pada responden tanpa manipulasi variabel. Pengumpulan data dilakukan sekali pada satu kelompok subjek (*cross-sectional*) di beberapa perguruan tinggi di Kota Malang pada waktu yang telah ditentukan sesuai jadwal penelitian.

Pemilihan rancangan kuantitatif korelasional didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu menguji apakah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*CDMSE*) dan *Career Indecision*. Melalui pendekatan korelasional, peneliti dapat menghitung koefisien korelasi guna mengetahui arah (positif/negatif) dan kekuatan hubungan antara variabel X dan Y, tanpa menuntut adanya manipulasi atau kontrol sebagaimana pada desain eksperimen. Dengan demikian, rancangan ini dinilai paling relevan dengan rumusan masalah dan karakteristik variabel yang dikaji.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian kuantitatif, gejala yang diteliti diklasifikasikan ke dalam bentuk variabel. Variabel penelitian dipahami sebagai atribut, sifat, atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu, dan

secara sengaja ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi dan ditarik kesimpulan ilmiah tentang gejala tersebut (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, segala sesuatu yang diukur dalam penelitian ini baik yang berkaitan dengan kemampuan pengambilan keputusan karier maupun tingkat kebimbangan karier diposisikan sebagai variabel yang memiliki perbedaan nilai antar responden, sehingga dapat dianalisis secara statistik. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas juga dapat mempengaruhi variabel terikat dan memiliki hubungan positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*CDMSE*)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *Career Indecision*

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama, yaitu efikasi diri pengambilan keputusan karier (*Career Decision-Making Self-Efficacy/CDMSE*) sebagai variabel bebas dan *Career Indecision* sebagai variabel terikat. *Career Indecision* didefinisikan sebagai kondisi ketidakpastian individu dalam menentukan pilihan karier yang ditandai dengan adanya kesulitan dalam proses pengambilan keputusan, yang meliputi kurangnya kesiapan dalam mengambil keputusan (*lack of readiness*), kurangnya informasi terkait pilihan karier (*lack of information*), serta adanya informasi yang tidak konsisten atau konflik dalam proses pemilihan karier (*inconsistent information*). *Career Indecision* diukur menggunakan *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* yang menunjukkan semakin tinggi tingkat kebimbangan atau kesulitan dalam pengambilan keputusan karier pada individu (Gati et al., 1996).

Sementara itu, Efikasi diri pengambilan keputusan karier (CDMSE) didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan karier, yang mencakup kemampuan menilai diri (self-appraisal), mencari dan memahami informasi karier (occupational information), menetapkan tujuan karier (goal selection), menyusun perencanaan karier (planning), serta memecahkan masalah yang muncul dalam proses pengambilan keputusan karier (problem solving). CDMSE diukur menggunakan Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSE-SF) yang menunjukkan semakin tinggi tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karier yang dimiliki individu (Taylor & Betz, 1983). Dengan demikian, kedua variabel dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan diukur menggunakan instrumen psikologis berbasis skala Likert, sehingga skor yang dihasilkan merepresentasikan tingkat masing-masing variabel pada responden penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, lalu ditarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2023). Dalam konteks penelitian ini, karakteristik yang dimaksud adalah mahasiswa yang sedang berada pada tahap akhir studi dan menghadapi tugas perkembangan untuk mengambil keputusan karier. Oleh karena itu, populasi penelitian difokuskan pada mahasiswa tingkat akhir yang berada di perguruan tinggi besar di Kota Malang, yang secara empiris dikenal sebagai salah satu kota destinasi pendidikan tinggi di Indonesia.

Populasi target dalam penelitian ini adalah mahasiswa program sarjana (S1) dan D4 angkatan 2022 yang sekarang berada pada semester 8 dan sedang menyusun skripsi/tugas akhir pada perguruan tinggi negeri di Kota Malang, yaitu Universitas Brawijaya (UB), Universitas Negeri Malang

(UM), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Politeknik Negeri Malang (Polinema). Artikel Malang Posco Media yang mengolah data dari berbagai sumber resmi tentang pendidikan tinggi di Kota Malang mencatat bahwa pada tahun 2022 terdapat sekitar 330 ribu mahasiswa aktif di 62 perguruan tinggi (Media, 2023). Jumlah mahasiswa baru (angkatan 2022) dan mahasiswa aktif di perguruan tinggi yang menjadi konteks populasi penelitian dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Total Mahasiswa Aktif 2022

No.	Perguruan Tinggi	Mahasiswa Angkatan 2022
1.	Universitas Brawijaya	18.208 mahasiswa
2.	Universitas Negeri Malang	8.000 mahasiswa
3.	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	4.527 mahasiswa
4.	Politeknik Negeri Malang	2.000 mahasiswa
Total		32.735 mahasiswa

Total mahasiswa aktif 2022 diambil dari rekapitulasi Malang Posco Media (Media, 2023). Selain merangkum angka total, artikel Malang Posco Media menjelaskan bahwa UB, UM, UIN Malang, dan Polinema merupakan bagian perguruan tinggi negeri utama di Kota Malang (Media, 2023). Pemilihan keempat perguruan tinggi tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan. kampus negeri (UB, UM, UIN Malang, Polinema) merepresentasikan perguruan tinggi negeri besar di Kota Malang dengan jumlah mahasiswa aktif tinggi dan program studi yang beragam, sehingga konteksnya cocok untuk mengkaji dinamika pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir (Media, 2023).

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* karena peneliti tidak memiliki kerangka sampel lengkap yang memuat seluruh mahasiswa tingkat akhir dari setiap perguruan tinggi sasaran. *Snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berbasis rujukan berantai,

yaitu peneliti memulai dari responden awal yang memenuhi kriteria, kemudian responden tersebut membantu menjangkau responden lain yang memiliki karakteristik sesuai dengan penelitian. Teknik ini dapat digunakan ketika peneliti mengalami keterbatasan akses terhadap daftar populasi atau ketika pemilihan sampel secara acak sulit dilakukan (Biernacki & Waldorf, 1981).

Secara pelaksanaan, teknik ini sesuai dengan prosedur pengumpulan data pada penelitian ini karena kuesioner dibuat dalam *Google Form* dan tautannya disebarluaskan melalui grup *WhatsApp* serta personal chat kepada mahasiswa tingkat akhir, sehingga rantai rujukan responden dapat berkembang melalui jejaring pertemanan dan jaringan organisasi/kelas. Untuk menjaga ketepatan sampel, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi sebagai berikut: responden merupakan mahasiswa angkatan 2022 yang berada pada semester 8, berasal dari Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang, serta sedang menyusun skripsi/tugas akhir serta *screening* di awal kuesioner agar hanya responden yang sesuai kriteria. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa responden yang terkumpul tetap relevan dengan populasi operasional penelitian.

Penentuan ukuran sampel mengacu pada pendekatan *subject-to-item ratio* yang digunakan, yaitu minimal 5 responden per 1 aitem instrumen dengan rumus: $N = \text{jumlah aitem} \times 5$ (Hair et al., 2019).

Jumlah aitem dalam penelitian ini adalah:

- a. Skala *CDSE-SF* untuk mengukur *CDMSE*: 25 aitem
- b. Skala *CDDQ* untuk mengukur *Career Indecision*: 34 aitem

Total aitem = $25 + 34 = 59$ aitem. Maka ukuran sampel minimal adalah: $N = 59 \times 5 = \text{minimal } 295$ responden.

Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 357 responden. Responden merupakan mahasiswa tingkat akhir angkatan 2022 (semester 8) dari Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang yang

direkrut melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada subjek yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil penelitian ini diinterpretasikan sebagai temuan empiris berdasarkan karakteristik responden yang memenuhi kriteria penelitian, sehingga tidak dimaksudkan sebagai representasi yang sepenuhnya proporsional terhadap seluruh populasi mahasiswa pada masing-masing perguruan tinggi. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan karakteristik teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis agar prosesnya terarah dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Tahapan tersebut meliputi:

1. Tahap Pra Penelitian

- a. Peneliti melakukan observasi awal terhadap fenomena kebimbangan karier pada mahasiswa tingkat akhir melalui pengamatan di kelas, forum mahasiswa, dan media sosial.
- b. Peneliti melakukan wawancara singkat dan informal dengan beberapa mahasiswa tingkat akhir untuk menggali pengalaman mereka terkait kebingungan menentukan arah karier, rencana setelah lulus, serta kebutuhan bimbingan karier.
- c. Hasil observasi dan wawancara kemudian digunakan untuk mendapatkan sebuah fenomena yang akan dibuat judul penelitian, kemudian peneliti mulai menyusun proposal penelitian

2. Tahap Pengumpulan Data

Peneliti menyusun kuesioner penelitian dalam bentuk skala (mengukur pengambilan keputusan karier dan *Career Indecision*) menggunakan *Google Form*, kemudian tautan *Google Form* dibagikan ke grup *WhatsApp* yang beranggotakan mahasiswa tingkat akhir (misalnya grup angkatan, grup kelas, atau himpunan), dan dikirim melalui personal chat kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria

3. Tahap Analisis Penelitian

- a. Peneliti mengecek kembali skala yang sesuai dan dapat dianalisis
- b. Peneliti melakukan analisis hasil menggunakan program JASP
- c. Setelah pengolahan data di JASP peneliti melakukan interpretasi hasil analisis serta pembahasannya
- d. Analisis terkait data statistik dan angket terbuka berbentuk deskriptif

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk skala. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sehingga data yang diperoleh dapat diubah menjadi angka dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2023). Creswell (2009) menyatakan bahwa pada penelitian survei kuantitatif, kuesioner standar digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, atau karakteristik responden dalam suatu populasi melalui sampel yang representatif, sehingga peneliti dapat menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai tingkat pengambilan keputusan karier dan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir.

Kuesioner disusun dalam bentuk skala *Likert* karena skala ini memungkinkan responden menyatakan derajat persetujuan atau kesesuaian terhadap suatu pernyataan dalam beberapa tingkatan. Skala *Likert* dikembangkan oleh *Rensis Likert* sebagai teknik pengukuran sikap dengan menjumlahkan skor respon terhadap sejumlah aitem yang saling berkaitan (Likert, 1932). Dalam penelitian psikologi dan pendidikan, skala *Likert* banyak digunakan karena sederhana, mudah dipahami responden, dan hasilnya dapat diperlakukan sebagai data interval yang sesuai untuk analisis korelasional maupun regresi. Pada penelitian ini, skala *CDSE-SF* menggunakan respons Likert 5 poin, sedangkan skala *CDDQ* menggunakan respons Likert 4 poin. Seluruh aitem pada kedua instrumen diperlakukan sebagai aitem favorable, sehingga skor total diperoleh dengan menjumlahkan skor seluruh aitem pada masing-masing skala.

G. Instrumen Penelitian

1. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (*CDMSE*)

Pada variabel pengambilan keputusan karier, pengukuran dilakukan dengan menggunakan *Career Decision Self-efficacy Scale - Short Form (CDSE-SF)* 25 aitem yang dikembangkan oleh Betz & Taylor (1983) dan Adaptasi Bahasa Indonesia yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pengembangan instrumen *CDSE-SF* (Purnama & Ernawati, 2021). Semua aitem bersifat *favorable* terhadap konstruk efikasi diri pengambilan keputusan karier (semakin tinggi skor - semakin tinggi *self-efficacy*), sehingga tidak ada aitem *unfavourable* dalam skala ini.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Career Decision Self-efficacy Scale (CDSE-SF)*

Dimensi Utama	Aspek/Indikator	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
<i>Self-appraisal</i>	Keyakinan menilai kemampuan, kelemahan, minat, dan nilai diri sebelum memilih karier	2,7,12,17,22	5
<i>Occupational information</i>	Keyakinan mencari, menemukan, dan memahami informasi tentang pekerjaan/program studi yang relevan	1,6,11,16,21	5
<i>Goal selection</i>	Keyakinan memilih, membandingkan, dan menetapkan tujuan karier atau bidang studi yang spesifik	3,8,13,18,23	5
<i>Planning</i>	Keyakinan menyusun rencana langkah, jadwal, dan strategi untuk mencapai tujuan karier di masa depan	4,9,14,19,24	5
<i>Problem solving</i>	Keyakinan mengatasi hambatan, konflik, dan membuat penyesuaian bila pilihan karier tidak sesuai	5,10,15,20,25	5
Total			25

2. Career Indecision

Blueprint yang disusun dalam penelitian ini berdasarkan *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* versi 34 aitem yang dikembangkan Gati et al., (1996) dan Adaptasi Bahasa Indonesia yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pengembangan instrumen CDDQ oleh Jayanti & Cahyadi (2018) dan penggunaannya dalam penelitian Fadhillah & Yudiana (2020). Respon diberikan menggunakan skala *Likert* 4 poin (1 = sangat tidak sesuai sampai 4 = sangat sesuai). seluruh aitem CDDQ diperlakukan sebagai *favorable* terhadap konstruk “kesulitan pengambilan keputusan karier” (semakin tinggi skor - semakin tinggi kesulitan), sehingga tidak ada aitem yang bersifat *unfavourable* dalam skala ini.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala *Career Decision-making difficulties Questionnaire (CDDQ)*

Dimensi Utama	Aspek/Indikator	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
Kurangnya Kesiapan (<i>Lack of readiness</i>)	Kurangnya motivasi	1,2,3	3
	Keragu-raguan	4,5,6	3
	Keyakinan disfungsi	7,8,9,10,11,12	6
Kurangnya Informasi (<i>Lack of Information</i>)	Tahapan proses pengambilan keputusan	13,14,15	3
	Informasi tentang diri sendiri	16,17,18,19	4
	Informasi tentang pekerjaan	20,21,22	3
	Cara memperoleh informasi	23,24	2
Informasi Tidak Sesuai (<i>inconsistent information</i>)	Informasi tidak reliabel konflik internal	25,26,27	3
	Konflik internal	28,29,30,31,32	5
	Konflik eksternal	33,34	2
Total			34

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam penelitian kuantitatif, validitas dipahami sebagai upaya memastikan instrumen benar-benar mengukur konstruk yang dituju melalui perancangan berbasis teori, pengujian empiris, dan pelaporan prosedur secara transparan Creswell (2009). Sejalan dengan itu, validitas juga dipahami sebagai derajat ketepatan alat ukur dalam merepresentasikan konstruk yang hendak diteliti, sehingga apabila instrumen menyimpang dari konstruknya, maka hasil pengukuran tidak dapat dianggap sah (Heale & Twycross, 2015).

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap dua instrumen, yaitu Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSE-SF) untuk mengukur efikasi diri pengambilan keputusan karier dan Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) untuk mengukur *Career Indecision*. Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk dengan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan program JASP. CFA digunakan karena masing-masing instrumen telah memiliki struktur teori dan dimensi yang jelas, sehingga diperlukan pengujian untuk mengonfirmasi kesesuaian struktur faktor empiris dengan struktur faktor yang dirumuskan berdasarkan teori dan blueprint instrumen.

Pengujian CFA dilakukan secara terpisah pada dua instrumen penelitian, yaitu *Career Decision Self-efficacy Scale – Short Form (CDSE-SF)* sebanyak 25 aitem untuk mengukur Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier (CDMSE) yang secara teoretis terdiri dari 5 faktor, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*, serta *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* sebanyak 34 aitem untuk mengukur *Career Indecision* yang secara teoretis terdiri dari 3 faktor, yaitu *lack of readiness* (aitem 1–12), *lack of information* (aitem 13–24), dan *inconsistent information* (aitem 25–34), sebagaimana tercantum dalam blueprint penelitian.

Validitas konstruk ditinjau dari muatan faktor terstandar

(*standardized factor loading/λ*) pada setiap aitem. Aitem dinyatakan merepresentasikan konstruk secara memadai apabila memiliki *factor loading* $\geq 0,30$ dan signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Kriteria ini mengacu pada pandangan Azwar bahwa aitem dengan indeks kurang dari 0,30 dapat dipandang memiliki daya diskriminasi rendah, sedangkan batas 0,30 merupakan batas konvensional yang lazim digunakan dalam seleksi aitem skala psikologi. Azwar juga menegaskan bahwa batas tersebut bukan ketentuan mutlak, sehingga peneliti tetap dapat mempertimbangkan tujuan pengukuran, isi aitem, dan keterwakilan indikator dalam skala (Azwar, 2016). Apabila terdapat aitem dengan muatan faktor di bawah 0,30 atau tidak signifikan, aitem tersebut dipertimbangkan untuk dieliminasi secara selektif dengan tetap memperhatikan kesesuaian teori, keterwakilan indikator pada blueprint, serta konsistensi struktur faktor yang menjadi dasar operasionalisasi variabel dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas masing-masing instrumen disajikan pada bagian berikut:

a) Uji Validitas Skala *Career Decision Self-efficacy-Short Form (CDSE-SF)*

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas CDSE-SF

Dimensi	Aitem	Std. estimate	p	Keputusan
<i>Self-appraisal</i>	2	0.478	< .001	Valid
	7	0.158	.073	Tidak Valid
	12	0.307	.001	Valid
	17	0.354	< .001	Valid
	22	0.137	.119	Tidak Valid
<i>Occupational information</i>	1	0.344	< .001	Valid
	6	0.249	< .001	Valid
	11	0.486	< .001	Valid
	16	0.482	< .001	Valid
	21	0.518	< .001	Valid
<i>Goal selection</i>	3	0.158	.036	Valid
	8	0.395	< .001	Valid
	13	0.590	< .001	Valid
	18	0.396	< .001	Valid
	23	0.221	.003	Valid
<i>Planning</i>	4	0.558	< .001	Valid
	9	0.525	< .001	Valid
	14	0.548	< .001	Valid
	19	0.346	< .001	Valid
	24	0.256	< .001	Valid
<i>Problem solving</i>	5	0.230	.008	Valid
	10	-0.027	.706	Tidak Valid

15	0.274	.003	Valid
20	0.727	< .001	Valid
25	0.203	.014	Valid

Aitem pada instrumen *CDSE-SF* dari 25 aitem yang diuji, terdapat 15 aitem yang memenuhi kriteria validitas, yaitu memiliki standardized factor loading $\geq 0,30$ dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Namun, beberapa aitem memiliki nilai standardized estimate di bawah 0,30, seperti 3, 5, 6, 15, 23, 24, dan 25. Namun, aitem-aitem tersebut tetap dipertahankan karena memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga secara statistik masih berhubungan signifikan dengan dimensi yang diukur dan juga mempertimbangkan kesesuaian aitem dengan indikator teoretis. Sementara itu, 3 aitem diantaranya 7, 10, dan 22 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai signifikansi $p > 0,05$ yang menunjukkan bahwa ketiga aitem tersebut tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap dimensi yang diukur. Dengan demikian, jumlah aitem *CDSE-SF* yang dipertahankan dalam penelitian ini adalah 22 aitem, sedangkan 3 aitem dieliminasi dari analisis selanjutnya.

b) Uji Validitas Skala *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ)

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas CDDQ

Dimensi	Aitem	Std. estimate	p	Keputusan
Lack of Readiness	1	0.377	< .001	Valid
	2	0.236	< .001	Valid
	3	0.488	< .001	Valid
	4	-0.234	< .001	Tidak Valid
	5	-0.206	.001	Tidak Valid
	6	-0.255	< .001	Tidak Valid
	7	-0.499	< .001	Tidak Valid
	8	-0.477	< .001	Tidak Valid
	9	-0.616	< .001	Tidak Valid
	10	-0.685	< .001	Tidak Valid
	11	-0.547	< .001	Tidak Valid
	12	-0.371	< .001	Tidak Valid
Lack of Information	13	0.348	< .001	Valid
	14	0.523	< .001	Valid
	15	0.556	< .001	Valid
	16	0.563	< .001	Valid
	17	0.558	< .001	Valid
	18	0.459	< .001	Valid
	19	0.356	< .001	Valid

Inconsistent Information	20	0.590	< .001	Valid
	21	0.544	< .001	Valid
	22	0.563	< .001	Valid
	23	0.553	< .001	Valid
	24	0.568	< .001	Valid
	25	0.421	< .001	Valid
	26	0.539	< .001	Valid
	27	0.557	< .001	Valid
	28	0.453	< .001	Valid
	29	0.611	< .001	Valid
	30	0.420	< .001	Valid
	31	0.658	< .001	Valid
	32	0.503	< .001	Valid
	33	0.392	< .001	Valid
	34	0.149	.016	Valid

Aitem pada instrumen *CDDQ* dari 34 item yang diuji, terdapat 23 item yang memenuhi kriteria validitas, yaitu memiliki nilai *standardized factor loading* $\geq 0,30$ dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Terdapat dua aitem dengan nilai factor loading di bawah 0,30, yaitu 2, dan 34 keduanya tetap dipertahankan karena memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan dimensi yang diukur. Sementara itu, Pada aitem 4 sampai 12 dieliminasi karena memiliki nilai factor loading negatif. Nilai factor loading negatif menunjukkan bahwa arah hubungan aitem berlawanan dengan konstruk yang diukur. Artinya, aitem tersebut tidak bergerak searah dengan dimensi *Career Indecision*, sehingga tidak merepresentasikan konstruk secara tepat meskipun nilai signifikansinya $p < 0,05$. Dengan demikian, jumlah aitem *CDDQ* yang dipertahankan dalam penelitian ini adalah 25 aitem, sedangkan 9 aitem dieliminasi dari analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang ajeg dan tidak berubah-ubah secara ekstrem apabila digunakan pada subjek yang memiliki karakteristik serupa, sehingga peneliti dapat mempercayai stabilitas data yang diperoleh (Sugiyono, 2023). Heale dan Twycross menegaskan bahwa reliabilitas merupakan ukuran akurasi instrumen yang tercermin dari kemampuan alat ukur menghasilkan skor yang konsisten pada pengukuran berulang (Heale & Twycross, 2015).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap dua instrumen, yaitu *Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF)* dan *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan JASP. Cronbach's Alpha digunakan untuk mengetahui konsistensi internal item dalam masing-masing skala. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai minimal $\alpha \geq 0,70$. Kriteria tersebut mengacu pada Hair et al. (2019), yang menyatakan bahwa nilai reliabilitas $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen yang memenuhi nilai Cronbach's Alpha minimal 0,70 dinilai memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan dalam analisis deskriptif maupun pengujian hipotesis.

a) Uji Reliabilitas Skala *Career Decision Self-efficacy-Short Form (CDSE-SF)*

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas CDSE-SF

Coefficient	Estimate	Keputusan
Cronbach's α	0.747	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap skala *CDSE-SF* setelah eliminasi aitem tidak valid, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747. Nilai tersebut lebih besar dari kriteria minimal $\alpha \geq 0,70$, sehingga skala *CDSE-SF* dinyatakan reliabel. Dengan demikian, 22 aitem final pada skala *CDSE-SF* memiliki konsistensi internal yang memadai untuk mengukur efikasi diri pengambilan keputusan karier serta seluruh aitem dapat dipertahankan dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

b) Uji Validitas Skala *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas CDDQ

Coefficient	Estimate	Keputusan
Cronbach's α	0.848	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap skala *CDDQ* setelah eliminasi item tidak valid, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848. Nilai tersebut lebih besar dari kriteria minimal $\alpha \geq 0,70$, sehingga skala *CDDQ* dinyatakan reliabel. Dengan demikian, 25 item final pada skala *CDDQ* memiliki konsistensi internal yang memadai untuk mengukur *Career Indecision* serta seluruh aitem dapat dipertahankan dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengolahan data dalam penelitian kuantitatif mencakup serangkaian aktivitas mulai dari pengecekan kelengkapan jawaban, pengkodean, pemberian skor, hingga perhitungan statistik dasar seperti nilai rata-rata dan standar deviasi (Sugiyono, 2023). Tahapan ini penting untuk mengubah data mentah menjadi data numerik yang terstruktur, sehingga dapat diolah dengan bantuan perangkat lunak statistik dan memberikan dasar yang kuat bagi penarikan kesimpulan penelitian. Dengan demikian, metode pengolahan data menjadi penghubung antara proses pengumpulan data di lapangan dan analisis inferensial yang menjawab hipotesis penelitian.

Sebelum analisis dilakukan, data terlebih dahulu diperiksa melalui proses data cleaning. Pemeriksaan dilakukan untuk memastikan tidak terdapat data ganda, data kosong, jawaban yang tidak sesuai kriteria inklusi, atau nilai respons yang berada di luar rentang skor instrumen. Setelah data dinyatakan layak, setiap respons diberi skor sesuai pedoman penskoran masing-masing instrumen. Skala *CDSE-SF* digunakan untuk mengukur efikasi diri pengambilan keputusan karier, sedangkan skala *CDDQ* digunakan untuk mengukur *Career Indecision*. Skor setiap responden kemudian dijumlahkan untuk memperoleh skor total pada masing-masing variabel.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan menggunakan data aktual responden dari hasil menggunakan *snowball sampling* sebagai teknik

non-probability sampling, sehingga distribusi responden dilaporkan sesuai jumlah responden yang benar-benar terkumpul dan memenuhi kriteria penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan skor total efikasi diri pengambilan keputusan karier dan skor total *Career Indecision* pada responden penelitian.

Selanjutnya melakukan perhitungan statistik deskriptif berupa mean dan standar deviasi, baik untuk menghitung nilai rata-rata empiris maupun untuk menyusun kategorisasi tingkat variabel. Nilai mean empiris untuk suatu variabel dihitung dengan rumus $\bar{X}$ sebagai mean, X_i skor responden ke- i , dan N jumlah responden (Field, 2024).

Untuk kepentingan kategorisasi, digunakan pula mean dan standar deviasi hipotetik berdasarkan skor minimum dan maksimum yang mungkin dicapai pada skala. Mean hipotetik M_h dan standar deviasi hipotetik SD_h dihitung dengan X_{max} dan X_{min} masing-masing skor total maksimum dan minimum yang mungkin diperoleh responden pada skala. Berdasarkan nilai M_h dan SD_h tersebut, skor total responden kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah menggunakan batasan pada Tabel berikut.

Tabel 3. 8 Kategorisasi Data

Kategori	Rentang Skor
Tinggi	$X > M_h + 1 \times SD_h$
Sedang	$M_h - 1 \times SD_h \leq X \leq M_h + 1 \times SD_h$
Rendah	$X < M_h - 1 \times SD_h$

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan JASP. Pemeriksaan normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap skor variabel penelitian karena jumlah responden berada pada kategori besar. Uji Kolmogorov-Smirnov

digunakan untuk melihat apakah distribusi data memenuhi asumsi normalitas dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, karena uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana, pemeriksaan normalitas juga memperhatikan residual model melalui Q-Q plot residual. Hal ini dilakukan karena dalam analisis regresi, normalitas yang penting diperiksa adalah normalitas residual atau kesalahan prediksi model. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 dan pola Q-Q plot residual mengikuti garis diagonal secara umum (Ghozali, 2018).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *CDMSE* sebagai variabel bebas dan *Career Indecision* sebagai variabel terikat membentuk pola linear. Asumsi linearitas perlu dipenuhi karena regresi linear sederhana mensyaratkan hubungan yang linear antara variabel prediktor dan variabel kriteria. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan bantuan JASP melalui pemeriksaan partial plot dan plot residual terhadap nilai prediksi (residuals vs. predicted). Partial plot digunakan untuk melihat pola hubungan antara *CDMSE* dan *Career Indecision*, sedangkan residuals vs. predicted digunakan untuk melihat apakah residual menyebar secara acak di sekitar garis nol. Hubungan dinyatakan memenuhi asumsi linearitas apabila pola pada partial plot cenderung mengikuti garis lurus dan residual tidak membentuk pola lengkung atau pola sistematis. (Ghozali, 2018).

3. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana karena penelitian hanya melibatkan satu variabel prediktor (*CDMSE*) dan satu variabel terikat (*Career Indecision*) untuk melihat apakah *CDMSE* dapat memengaruhi *Career Indecision* secara signifikan (Field, 2024). Pada analisis ini, *CDMSE* ditempatkan sebagai variabel bebas (X) dan *Career Indecision* sebagai variabel terikat (Y), sehingga hasil

regresi dapat menunjukkan arah pengaruh, signifikansi pengaruh, dan besar kontribusi *CDMSE* dalam menjelaskan variasi *Career Indecision*.

Hipotesis penelitian bersifat berarah, yaitu semakin tinggi *CDMSE* maka semakin rendah *Career Indecision*. Oleh karena itu, H_0 menyatakan *CDMSE* tidak berpengaruh terhadap *Career Indecision*, sedangkan H_1 menyatakan *CDMSE* berpengaruh negatif terhadap *Career Indecision*. Keputusan uji hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) dari koefisien regresi *CDMSE* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *CDMSE* berpengaruh signifikan terhadap *Career Indecision*. Tanda koefisien regresi digunakan untuk memastikan arah pengaruh, sehingga koefisien bernilai negatif berarti peningkatan *CDMSE* diikuti penurunan *Career Indecision* (Field, 2024).

Regresi dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi, terutama linearitas hubungan dan normalitas residual, agar hasil pengujian lebih valid (Field, 2018). Output yang digunakan untuk menarik kesimpulan meliputi: (1) nilai koefisien regresi pada tabel *Coefficients* untuk melihat arah pengaruh (negatif/positif), (2) nilai Sig. pada uji t untuk menentukan signifikansi pengaruh ($p < 0,05$), (3) nilai R Square pada tabel Model Summary untuk melihat seberapa besar kontribusi *CDMSE* dalam menjelaskan *Career Indecision*, dan (4) nilai Sig. pada tabel ANOVA untuk menilai apakah model regresi secara keseluruhan signifikan (Field, 2024).

Dengan demikian, Apabila koefisien regresi *CDMSE* bernilai negatif dan signifikan ($p < 0,05$), maka H_1 diterima. Artinya, *CDMSE* merupakan prediktor negatif yang signifikan terhadap *Career Indecision*. Dengan kata lain, semakin tinggi *CDMSE*, semakin rendah *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir dalam sampel penelitian ini.

Selain uji regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis utama, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan terhadap aspek-aspek *CDMSE*. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui aspek *CDMSE* yang paling berperan dalam menjelaskan *Career Indecision*. Analisis tambahan dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan lima aspek *CDMSE*

sebagai prediktor, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*, serta *Career Indecision* sebagai variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karier atau *Career Decision-Making Self-efficacy (CDMSE)* terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang. Subjek penelitian adalah mahasiswa S1 dan D4 angkatan 2022 yang saat ini berada pada semester 8, berasal dari Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang, serta sedang menyusun skripsi atau tugas akhir.

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 23 April 2026 sampai 6 Mei 2026 secara daring menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Tautan kuesioner disebarluaskan melalui grup WhatsApp dan pesan pribadi kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan teknik *snowball sampling*, yaitu responden awal yang memenuhi kriteria diminta membantu menyebarkan tautan kuesioner kepada mahasiswa lain yang juga sesuai dengan karakteristik sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena peneliti tidak memiliki kerangka sampel lengkap yang memuat seluruh mahasiswa tingkat akhir dari setiap perguruan tinggi sasaran.

Instrumen penelitian terdiri dari dua skala. Skala pertama adalah *Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF)* yang digunakan untuk mengukur efikasi diri pengambilan keputusan karier. Skala ini terdiri dari 25 aitem yang mencakup lima dimensi, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Skala kedua adalah *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* yang digunakan untuk mengukur *Career Indecision*. Skala ini terdiri dari 34 aitem yang mencakup tiga dimensi, yaitu *lack of readiness*, *lack of information*, dan *inconsistent information*.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian adalah 357 mahasiswa. Jumlah tersebut telah memenuhi batas minimal sampel yang ditetapkan, yaitu minimal 295

responden. Penentuan jumlah minimal tersebut didasarkan pada pendekatan subject-to-aitem ratio, yaitu minimal 5 responden untuk setiap aitem instrumen. Total aitem dalam penelitian ini berjumlah 59 aitem, yang terdiri dari 25 aitem *CDSE-SF* dan 34 aitem *CDDQ*. Dengan demikian, jumlah responden yang diperoleh telah memenuhi kebutuhan minimal analisis kuantitatif berdasarkan jumlah aitem instrumen.

B. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2022 yang berada pada semester 8, berasal dari Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Politeknik Negeri Malang, serta sedang menyusun skripsi atau tugas akhir. Kriteria tersebut sesuai dengan populasi operasional dan kriteria sampel yang telah dijelaskan. Jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian adalah 357 mahasiswa. Deskripsi responden dalam subbab ini disajikan berdasarkan asal instansi, jenis kelamin, dan usia. Hasil distribusi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Asal Instansi	Universitas Brawijaya	110	30,8%
	Universitas Negeri Malang	102	28,6%
	UIN Maulana Malik Ibrahim	94	26,3%
	Politeknik Negeri Malang	51	14,3%
Jenis Kelamin	Laki-laki	148	41,5%
	Perempuan	209	58,5%
Usia	20 tahun	5	1,4%
	21 tahun	78	21,8%
	22 tahun	228	63,9%
	23 tahun	43	12,0%
	24 tahun	3	0,8%
Total		357	100%

Berdasarkan Tabel di atas, responden penelitian berjumlah 357 mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan asal instansi, responden berasal dari empat perguruan tinggi, yaitu Universitas Brawijaya sebanyak 110 mahasiswa atau 30,8%, Universitas Negeri Malang sebanyak 102 mahasiswa atau 28,6%, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebanyak 94 mahasiswa atau 26,3%, dan Politeknik Negeri Malang sebanyak 51 mahasiswa atau 14,3%. Persentase tersebut menunjukkan komposisi responden aktual dalam penelitian ini, bukan proporsi resmi populasi mahasiswa pada masing-masing perguruan tinggi. Peneliti berupaya mengontrol penyebaran kuesioner agar responden dari setiap instansi tetap terwakili secara relatif.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 148 mahasiswa atau 41,5%, sedangkan responden perempuan berjumlah 209 mahasiswa atau 58,5%. Dengan demikian, responden penelitian lebih banyak berasal dari kelompok perempuan.

Berdasarkan usia, responden berada pada rentang usia 20 sampai 24 tahun. Responden terbanyak berada pada usia 22 tahun, yaitu 228 mahasiswa atau 63,9%. Selanjutnya, responden berusia 21 tahun berjumlah 78 mahasiswa atau 21,8%, responden berusia 23 tahun berjumlah 43 mahasiswa atau 12,0%, responden berusia 20 tahun berjumlah 5 mahasiswa atau 1,4%, dan responden berusia 24 tahun berjumlah 3 mahasiswa atau 0,8%. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik responden penelitian, yaitu mahasiswa angkatan 2022 yang berada pada semester akhir.

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan skor variabel penelitian sebelum dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Analisis ini dilakukan terhadap data aktual responden yang memenuhi kriteria penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan meliputi nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi. Analisis deskriptif juga digunakan untuk mengklasifikasikan skor responden ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan mean

hipotetik dan standar deviasi hipotetik (Field, 2024). Pada penelitian ini, skor *CDMSE* dihitung berdasarkan 22 aitem final *CDSE-SF* dan skor *Career Indecision* dihitung berdasarkan 25 aitem final *CDDQ* yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Berikut adalah deskripsi data dari kedua variabel:

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif

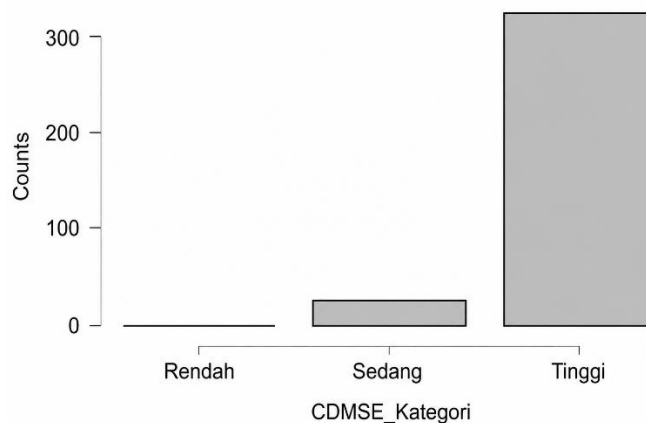
	N	Min	Max	Mean	SD	SE
<i>CDMSE</i>	357	69	105	88,84	6,212	0,329
<i>Career Indecision</i>	357	31	73	49,01	7,527	0,398

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *CDMSE* skor minimum 69, skor maksimum 105, nilai mean sebesar 88,84, standar deviasi sebesar 6,212 dan *standard error* sebesar 0,329. Hasil ini menunjukkan bahwa skor *CDMSE* responden cenderung berada pada rentang tinggi berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh. Pada variabel *Career Indecision*, skor minimum 31, skor maksimum 73, nilai mean sebesar 49,01, standar deviasi sebesar 7,527 dan *standard error* sebesar 0,398. Hasil ini menunjukkan bahwa skor *Career Indecision* responden berada pada rentang rendah berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh. Adapun kategori data penelitian ini menggunakan kategorisasi rentang untuk pembagian tiga interval yaitu tinggi, sedang dan rendah. Perhitungan kategorisasi menggunakan bantuan aplikasi JASP.

1. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier

Tabel 4. 3 Kategorisasi *CDMSE*

Kategori	F	Persentase
Tinggi	331	92,7%
Sedang	26	7,3%
Rendah	0	0%
Total	357	100%



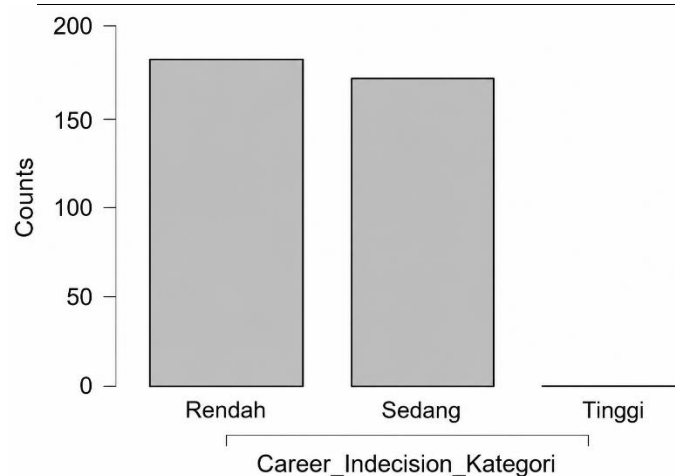
Gambar 4. 1 Kategorisasi *CDMSE*

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar responden memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 331 mahasiswa atau 92,7%. Responden yang berada pada kategori sedang berjumlah 26 mahasiswa atau 7,3%, sedangkan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier yang tinggi. Karakteristik utama *CDMSE* mahasiswa dalam penelitian ini paling tampak pada kemampuan merencanakan karier, sedangkan aspek yang relatif paling rendah adalah kemampuan memecahkan masalah karier. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mulai memikirkan strategi konkret, seperti menyiapkan kompetensi, mengikuti pelatihan, menyusun rencana kerja, atau menentukan langkah lanjutan setelah menyelesaikan studi. Meskipun sebagian dari mereka masih perlu memperkuat kemampuan dalam menghadapi hambatan, mengatasi ketidakpastian, dan mencari solusi ketika rencana karier tidak berjalan sesuai harapan.

2. *Career Indecision*

Tabel 4. 4 Kategorisasi *Career Indecision*

Kategori	F	Persentase
Tinggi	0	0%
Sedang	174	48,7%
Rendah	183	51,3%
Total	357	100%



Gambar 4. 2 Kategorisasi *Career Indecision*

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar responden memiliki *Career Indecision* pada kategori rendah, yaitu sebanyak 183 mahasiswa atau 51,3%. Responden yang berada pada kategori sedang berjumlah 174 mahasiswa atau 48,7%, sedangkan tidak ada responden pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum tingkat *Career Indecision* pada responden tidak berada pada kondisi ekstrem, melainkan cenderung berada pada rentang sedang atau zona transisi. Dengan demikian, variasi yang terjadi lebih mencerminkan perbedaan tingkat kesiapan individu dalam proses pengambilan keputusan karier. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini memiliki tingkat *Career Indecision* yang rendah. Karakteristik utama *Career Indecision* mahasiswa dalam penelitian ini paling tampak pada dimensi lack of information, sedangkan dimensi yang relatif paling rendah adalah lack of

readiness. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa pada umumnya sudah memiliki kesiapan dasar untuk mengambil keputusan karier tetapi sebagian dari mereka masih membutuhkan informasi yang lebih jelas dan terarah agar keputusan karier menjadi lebih matang.

D. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi distribusi normal sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Pada penelitian ini, pemeriksaan normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap skor variabel *CDMSE* dan *Career Indecision*, dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, karena uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana, pemeriksaan normalitas juga memperhatikan residual model melalui Q-Q plot residual. Hal ini dilakukan karena dalam model regresi, normalitas tidak hanya dilihat dari distribusi skor variabel, tetapi juga dari distribusi residual atau kesalahan prediksi model (Ghozali, 2018).

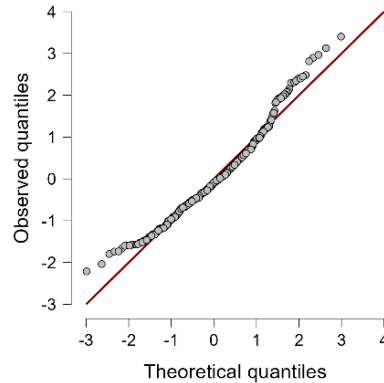
a) Hasil Uji Normalitas Statistik (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Statistik

Skala	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keputusan
<i>CDSE-SF</i>	.121	Normal
<i>CDDQ</i>	.075	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, variabel *CDMSE* memperoleh nilai signifikansi 0,121, sedangkan variabel *Career Indecision* memperoleh nilai signifikansi 0,075. Nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, maka skor *CDMSE* dan *Career Indecision* dinyatakan berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Normalitas Visual (Q-Q Plot Standardized Residuals)



Gambar 4. 3 Q-Q Plot Standardized Residuals

Hasil Pemeriksaan normalitas residual dilakukan melalui Q-Q plot standardized residuals. Hasil Q-Q plot menunjukkan bahwa titik-titik residual secara umum mengikuti garis diagonal, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor distribusi. Penyimpangan tersebut tidak menunjukkan pola yang serius, sehingga residual model regresi dinilai memenuhi asumsi normalitas secara memadai. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

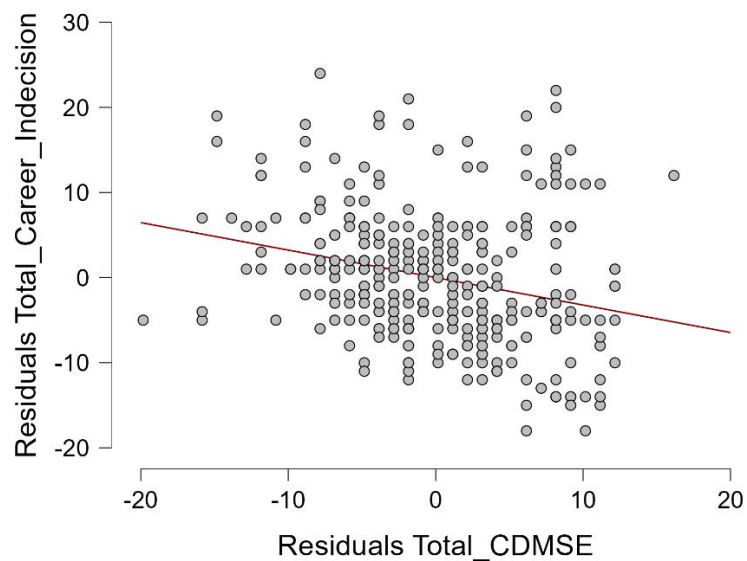
2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara *CDMSE* dan *Career Indecision* sesuai dengan model regresi linear sederhana. Pada penelitian ini, linearitas diperiksa melalui partial plot pada output JASP dan plot residual terhadap nilai prediksi. Hubungan dinyatakan linear apabila pola hubungan pada partial plot cenderung mengikuti garis lurus dan residual tersebar di sekitar garis nol tanpa membentuk pola lengkung atau pola sistematis. Pemeriksaan ini digunakan karena plot regresi dapat membantu mengevaluasi asumsi linearitas dalam model regresi.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>CDMSE</i> dengan <i>Career Indecision</i>	27,13	< 0,001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas melalui tabel ANOVA regresi, diperoleh nilai F sebesar 27,13 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan antara efikasi diri pengambilan keputusan karier atau *CDMSE* dengan *Career Indecision* dinyatakan signifikan secara linear. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dan data layak dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.



Gambar 4. 4 Partial Plot

Berdasarkan hasil partial plot, sebaran titik menunjukkan pola hubungan yang cenderung linear dengan arah negatif. Garis regresi bergerak menurun dari kiri ke kanan, yang menunjukkan bahwa peningkatan *CDMSE* cenderung diikuti oleh penurunan *Career Indecision*. Sebaran titik tidak membentuk pola lengkung, pola U, atau pola sistematis tertentu. Dengan demikian, hubungan antara *CDMSE* dan *Career Indecision* dinyatakan memenuhi asumsi linearitas.

E. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). H_0 menyatakan bahwa *CDMSE* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Sementara itu, H_a menyatakan bahwa *CDMSE* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila nilai $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu, arah pengaruh dilihat dari nilai koefisien regresi. Apabila koefisien regresi bernilai negatif, maka peningkatan *CDMSE* diikuti oleh penurunan *Career Indecision*.

1. Uji Signifikansi Model Regresi

Uji signifikansi model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan signifikan dalam menjelaskan pengaruh *CDMSE* terhadap *Career Indecision*. Hasil uji signifikansi model regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Signifikansi Regresi Linear Sederhana

Variabel	F	p	Keterangan
<i>CDMSE</i> → <i>Career Indecision</i>	27,13	< 0,001	Signifikan

Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi linear sederhana, diperoleh nilai F sebesar 27,13 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier atau *CDMSE* berpengaruh signifikan terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir.

2. Koefisien Regresi

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, koefisien regresi menunjukkan apakah peningkatan *CDMSE* diikuti oleh peningkatan atau penurunan *Career Indecision*.

Tabel 4. 8 Koefisien Regresi *CDMSE* terhadap *Career Indecision*

Prediktor	B	β	p	Keterangan
<i>CDMSE</i>	-0,323	-0,266	< 0,001	Signifikan

Setelah diketahui bahwa model regresi signifikan, langkah selanjutnya melihat arah dan besar koefisien regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *CDMSE* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,323 dengan nilai β sebesar -0,266 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa pengaruh *CDMSE* terhadap *Career Indecision* bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi efikasi diri pengambilan keputusan karier, maka semakin rendah tingkat *Career Indecision* yang dialami mahasiswa.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi *CDMSE* dalam menjelaskan variasi *Career Indecision*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Sumbangan Model Regresi

R	R^2	Persentase
0,266	0,071	7,1%

Nilai R^2 sebesar 0,071 menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier memberikan kontribusi sebesar 7,1% terhadap variasi *Career Indecision*. Sementara itu, 92,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4. Analisis Tambahan Sumbangan Per Aspek *CDMSE* terhadap *Career Indecision*

Analisis sumbangan per aspek dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing aspek *CDMSE* terhadap *Career Indecision*. Aspek *CDMSE* yang dianalisis meliputi *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Analisis

dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan *Career Indecision* sebagai variabel terikat dan lima aspek *CDMSE* sebagai prediktor.

Tabel 4. 10 Ringkasan Model Regresi Berganda

R	R²	F	p
0,345	0,119	9,501	< 0,001

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,345 dan R² sebesar 0,119 dengan F = 9,501 dan p < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa lima aspek *CDMSE* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Career Indecision*. Nilai R² sebesar 0,119 berarti *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* secara bersama-sama menjelaskan 11,9% variasi *Career Indecision*. Sisanya sebesar 88,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. 11 Koefisien Regresi Parsial

Aspek CDMSE	B	β	t	p	Keterangan
<i>Self-appraisal</i>	1,556	0,081	1,327	0,185	Tidak Signifikan
<i>Occupational information</i>	0,844	0,049	0,766	0,444	Tidak Signifikan
<i>Goal selection</i>	-2,782	-0,138	-2,222	0,027	Signifikan
<i>Planning</i>	-6,585	-0,318	-4,983	<0,001	Signifikan
<i>Problem solving</i>	-0,334	-0,021	-0,406	0,685	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa secara parsial hanya aspek *goal selection* dan *planning* yang berpengaruh negatif signifikan terhadap *Career Indecision*. Aspek *goal selection* memperoleh $\beta = -0,138$ dengan p = 0,027, sedangkan *planning* memperoleh $\beta = -0,318$ dengan p < 0,001. Artinya, semakin tinggi keyakinan mahasiswa dalam menetapkan tujuan dan menyusun rencana karier, semakin rendah tingkat *Career Indecision* yang dialami. Sementara itu, aspek *self-appraisal* $\beta = 0,081$; p =

0,185, *occupational information* $\beta = 0,049$; $p = 0,444$, dan *problem solving* $\beta = -0,021$; $p = 0,685$ tidak berpengaruh signifikan karena nilai $p > 0,05$. Dengan demikian, penurunan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir lebih kuat berkaitan dengan kemampuan menetapkan tujuan karier yang jelas dan menyusun rencana karier yang konkret, realistis, serta terarah.

F. Pembahasan

1. Tingkat CDMSE pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar mahasiswa memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier atau Career Decision-Making Self-Efficacy pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 331 mahasiswa atau 92,7%. Responden yang berada pada kategori sedang berjumlah 26 mahasiswa atau 7,3%, sedangkan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini telah memiliki keyakinan yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karier, seperti menilai diri, mencari informasi karier, memilih tujuan, menyusun rencana, dan menghadapi hambatan dalam proses menentukan arah karier (Taylor & Betz, 1983).

Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel *CDMSE* memperoleh skor minimum 69, skor maksimum 105, nilai mean sebesar 88,84, dan standar deviasi sebesar 6,212. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa skor *CDMSE* responden cenderung berada pada kategori tinggi. Artinya, mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini tidak hanya memiliki gambaran umum tentang karier, tetapi juga memiliki keyakinan psikologis untuk mengelola proses pengambilan keputusan karier secara lebih terarah (Field, 2024).

Tingginya *CDMSE* pada mahasiswa tingkat akhir dapat dipahami sebagai bentuk kesiapan psikologis dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, studi lanjut, atau jalur pengembangan karier lain. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih yakin untuk memulai eksplorasi karier, mempertimbangkan alternatif pilihan, dan

mengambil langkah konkret menuju tujuan karier. Hal ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* yang menempatkan efikasi diri sebagai faktor kognitif penting dalam membentuk minat, tujuan, pilihan, dan ketekunan individu dalam proses perkembangan karier (Lent et al., 1994).

Karakteristik utama *CDMSE* mahasiswa dalam penelitian ini paling tampak pada kemampuan merencanakan karier, sedangkan aspek yang relatif paling rendah adalah kemampuan memecahkan masalah karier. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mulai memikirkan strategi konkret, seperti menyiapkan kompetensi, mengikuti pelatihan, menyusun rencana kerja, atau menentukan langkah lanjutan setelah menyelesaikan studi. Meskipun demikian, sebagian dari mereka masih perlu memperkuat kemampuan dalam menghadapi hambatan, mengatasi ketidakpastian, dan mencari solusi ketika rencana karier tidak berjalan sesuai harapan.

Secara teoretis, temuan ini sesuai dengan konsep *CDMSE* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk mengambil keputusan karier. *CDMSE* bukan sekadar rasa percaya diri umum, melainkan keyakinan yang spesifik pada tugas pengambilan keputusan karier. Oleh karena itu, ketika mahasiswa memiliki *CDMSE* yang tinggi, mereka cenderung lebih siap untuk melakukan penilaian diri, mengeksplorasi informasi pekerjaan, menetapkan tujuan karier, menyusun langkah konkret, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam proses karier (Taylor & Betz, 1983).

Secara konseptual, *CDMSE* terdiri atas lima dimensi utama, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Lima dimensi tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *CDMSE* tinggi cenderung yakin mampu mengenali diri, mencari dan menggunakan informasi pekerjaan, memilih tujuan karier, menyusun rencana, serta mengatasi hambatan dalam proses pengambilan keputusan karier (Taylor & Betz, 1983).

Jika dilihat dari karakteristik aspek *CDMSE*, kemampuan

merencanakan karier tampak sebagai aspek yang paling menonjol, sedangkan kemampuan memecahkan masalah karier relatif masih perlu diperkuat. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mulai memiliki keyakinan dalam menyusun langkah, strategi, dan rencana karier setelah lulus. Namun, sebagian mahasiswa masih membutuhkan penguatan dalam menghadapi hambatan, mengatasi ketidakpastian, dan mencari solusi ketika rencana karier tidak berjalan sesuai harapan (Taylor & Betz, 1983).

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory* atau *SCCT* yang menempatkan efikasi diri sebagai konstruk utama dalam proses perkembangan karier. Dalam *SCCT*, efikasi diri berperan dalam membentuk minat, pilihan, tujuan, dan ketekunan individu dalam menghadapi hambatan karier. Dengan demikian, tingginya *CDMSE* pada mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk kesiapan kognitif dan psikologis mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, studi lanjut, pendidikan profesi, atau bentuk pengembangan diri lainnya (Lent et al., 1994).

Kondisi tersebut dapat dipahami karena mahasiswa tingkat akhir berada pada fase perkembangan yang menuntut keputusan karier lebih konkret. Mereka tidak lagi hanya mempertimbangkan kemungkinan karier secara umum, tetapi mulai dihadapkan pada kebutuhan untuk menentukan langkah setelah lulus. Tuntutan akademik, penyelesaian skripsi atau tugas akhir, pengalaman organisasi, informasi dari alumni, serta paparan terhadap dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk membangun keyakinan dalam mengambil keputusan karier (Lent et al., 1994).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier (*CDMSE*) berada pada kategori tinggi sejalan dengan temuan penelitian-penelitian di Indonesia yang menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir umumnya memiliki tingkat efikasi diri karier yang relatif baik dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian oleh Arjanggi et al. (2020) yang menyatakan bahwa *CDMSE* merupakan keyakinan individu dalam kemampuan menyelesaikan tugas-tugas pengambilan

keputusan karier, termasuk pengumpulan informasi, perencanaan, dan penentuan tujuan karier. Penelitian tersebut menegaskan bahwa mahasiswa yang berada pada fase transisi menuju dunia kerja cenderung memiliki tingkat CDMSE yang lebih baik ketika mereka telah mampu mengolah informasi karier secara aktif dan sistematis (Arjanggal et al., 2020).

Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan penelitian Akmal dan Sari (2019) yang menjelaskan bahwa CDMSE memiliki peran penting dalam proses adaptasi karier mahasiswa tingkat akhir, terutama dalam konteks Social Cognitive Career Theory (SCCT). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa CDMSE tidak hanya berfungsi sebagai keyakinan kognitif individu, tetapi juga sebagai mediator yang menghubungkan faktor kontekstual seperti dukungan lingkungan dengan kemampuan adaptabilitas karier. Dengan demikian, tingginya CDMSE pada responden penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik dalam merencanakan dan mengambil keputusan karier secara lebih terarah (Alissa & Akmal, 2019).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri et al., (2024) yang menemukan bahwa efikasi diri berkaitan dengan pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang. Persamaan antara penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada konteks subjek yang sama-sama mahasiswa tingkat akhir serta pada penekanan bahwa efikasi diri berperan penting dalam proses pengambilan keputusan karier. Namun, penelitian Putri et al. (2024) lebih menekankan pengambilan keputusan karier sebagai variabel hasil, sedangkan penelitian ini menempatkan *CDMSE* sebagai variabel prediktor yang diuji pengaruhnya terhadap *Career Indecision*. Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa keyakinan dalam mengambil keputusan karier tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menentukan pilihan, tetapi juga berperan dalam menurunkan kebimbangan karier. (Putri et al., 2024).

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Lasmini dan Abidin yang

menjelaskan bahwa *CDMSE* mencerminkan keyakinan individu dalam lima aspek utama, yaitu penilaian diri, informasi karier, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Penelitian Lasmini dan Abidin dilakukan pada mahasiswa magister psikologi profesi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir S1 dan D4 di Kota Malang. Perbedaan jenjang pendidikan tersebut menunjukkan bahwa *CDMSE* tetap relevan pada berbagai tahap pendidikan tinggi. Pada mahasiswa magister, *CDMSE* dapat berkaitan dengan kesiapan mengambil keputusan profesi yang lebih spesifik, sedangkan pada mahasiswa tingkat akhir S1/D4, *CDMSE* berperan dalam membantu mahasiswa memasuki fase awal transisi karier setelah lulus (Lasmini & Abidin, 2024).

Penelitian Purnama dan Ernawati juga mendukung relevansi *CDMSE* dalam konteks Indonesia melalui evaluasi psikometrik terhadap skala *CDMSE*. Keterkaitan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada dukungan bahwa *CDMSE* merupakan konstruk yang dapat diukur secara empiris dan sesuai digunakan dalam kajian pengambilan keputusan karier. Dalam penelitian ini, penggunaan instrumen *CDSE-SF* menjadi relevan karena mampu menangkap keyakinan mahasiswa dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, temuan *CDMSE* yang tinggi dalam penelitian ini tidak hanya bermakna secara praktis, tetapi juga memiliki dasar pengukuran yang sesuai dengan konstruk teoretis yang digunakan (Purnama & Ernawati, 2021)

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perguruan tinggi perlu mempertahankan dan memperkuat program pengembangan karier yang sudah ada. Meskipun mayoritas mahasiswa menunjukkan *CDMSE* yang tinggi, penguatan tetap diperlukan agar keyakinan tersebut dapat diterjemahkan menjadi tindakan nyata, seperti eksplorasi karier, penyusunan rencana kerja, pengembangan portofolio, pemilihan studi lanjut, dan kesiapan menghadapi seleksi kerja. Layanan karier tidak cukup hanya menyediakan informasi lowongan pekerjaan, tetapi juga perlu membantu mahasiswa mengembangkan lima kompetensi utama *CDMSE*.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat posisi efikasi diri sebagai konstruk penting dalam psikologi karier. Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang bersifat spesifik terhadap tugas pengambilan keputusan karier dapat menjelaskan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi masa transisi karier. Dengan demikian, temuan ini mendukung *SCCT* dan konsep *CDMSE* sebagai landasan konseptual yang relevan untuk memahami dinamika keputusan karier mahasiswa tingkat akhir (Lent et al., 1994).

2. Tingkat *Career Indecision* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar mahasiswa memiliki *Career Indecision* pada kategori rendah, yaitu sebanyak 183 mahasiswa atau 51,3%. Responden yang berada pada kategori sedang berjumlah 174 mahasiswa atau 48,7%, sedangkan tidak terdapat responden pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tidak mengalami kebimbangan karier yang tinggi dalam menentukan arah setelah lulus. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Career Indecision* memperoleh skor minimum 31, skor maksimum 73, nilai mean sebesar 49,01, dan standar deviasi sebesar 7,527. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat kebimbangan karier responden cenderung rendah. Namun, persentase mahasiswa pada kategori sedang masih cukup besar, sehingga kebimbangan karier tetap menjadi isu yang perlu diperhatikan dalam layanan bimbingan dan konseling karier di perguruan tinggi (Gati et al., 1996).

Distribusi kategori *Career Indecision* menunjukkan pola yang relatif berdekatan antara kategori rendah (51,3%) dan sedang (48,7%), dengan selisih yang sangat tipis dan tidak berkontribusi secara langsung terhadap besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 7,1% dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena analisis regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada skor total variabel dalam bentuk data kontinu, bukan pada hasil kategorisasi deskriptif. Kondisi ini perlu diinterpretasikan secara lebih hati-hati, karena secara statistik menunjukkan bahwa variabel

Career Indecision tidak terdistribusi secara ekstrem, melainkan cenderung berada pada zona transisi. Menurut Field (2018), distribusi yang tidak timpang secara kuat antar kategori menunjukkan adanya kedekatan skor individu terhadap titik cut-off kategorisasi, sehingga perbedaan antar kategori tidak sepenuhnya mencerminkan perbedaan psikologis yang besar, melainkan lebih pada variasi skor yang berada di sekitar ambang kategorisasi (cut-off point effect). Selain itu, Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa pada data psikologis berbasis self-report, distribusi yang mendekati seimbang sering terjadi ketika konstruk yang diukur bersifat kontinu dan tidak memiliki batas kategori yang tegas. Hal ini berarti individu dengan skor “rendah” dan “sedang” dapat memiliki karakteristik psikologis yang relatif mirip dalam konteks pengambilan keputusan karier.

Dengan demikian, selisih kecil antara kategori rendah dan sedang mengindikasikan bahwa tingkat Career Indecision pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang berada pada kondisi moderate fluctuation, yaitu keadaan di mana sebagian mahasiswa sudah memiliki kesiapan keputusan karier, namun sebagian lainnya masih berada pada fase eksplorasi yang belum stabil. Temuan ini juga memperkuat hasil deskriptif dimensi Career Indecision, khususnya pada aspek lack of readiness dan lack of information, yang menunjukkan bahwa kebimbangan karier tidak bersifat dominan, tetapi tersebar pada kelompok mahasiswa tertentu yang masih membutuhkan penguatan informasi dan pengambilan keputusan.

Career indecision merupakan kondisi ketidakpastian individu dalam menentukan pilihan karier yang tepat, yang ditandai dengan kesulitan dalam membuat keputusan, keraguan, serta kecenderungan menunda proses pemilihan karier. Germeijs dan De Boeck menjelaskan bahwa career indecision terdiri dari tiga aspek utama, yaitu lack of information (kurangnya informasi karier), value problems (ketidaksesuaian antara nilai diri dan pilihan karier), serta uncertainty about the outcomes (ketidakmampuan memperkirakan hasil dari pilihan karier). Kondisi ini muncul pada mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase transisi menuju

dunia kerja, sehingga memerlukan kesiapan kognitif dan informasi yang memadai agar dapat mengambil keputusan karier secara tepat (Munbaits et al., 2021).

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori kesulitan pengambilan keputusan karier dari Gati, Krausz, dan Osipow. Menurut teori tersebut, *Career Indecision* muncul karena adanya kesulitan dalam proses pengambilan keputusan karier yang mencakup tiga klaster utama, yaitu lack of readiness, lack of information, dan inconsistent information. Rendahnya *Career Indecision* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa kemungkinan tidak mengalami hambatan dominan pada ketiga aspek tersebut. Mahasiswa relatif telah memiliki kesiapan untuk memilih, informasi yang cukup untuk mempertimbangkan alternatif, serta kemampuan mengelola perbedaan informasi atau tekanan dalam proses karier (Gati et al., 1996).

Temuan ini juga dapat dipahami melalui posisi mahasiswa sebagai mahasiswa tingkat akhir. Pada fase ini, mahasiswa mulai dihadapkan pada tuntutan untuk membuat keputusan yang lebih nyata terkait masa depan. Tekanan akademik, penyelesaian tugas akhir, interaksi dengan teman sebaya, pengalaman organisasi, magang, informasi dari alumni, serta paparan terhadap dunia kerja dapat membuat mahasiswa lebih terdorong untuk memperjelas rencana kariernya. Dengan demikian, rendahnya *Career Indecision* dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai hasil dari proses perkembangan karier yang mulai mengarah pada pemantapan pilihan (Gati et al., 1996).

Temuan penelitian pada mahasiswa di Samarinda menunjukkan bahwa career indecision dipengaruhi secara signifikan oleh efikasi diri pengambilan keputusan karier (CDMSE), di mana peningkatan CDMSE mampu menurunkan tingkat kebimbangan karier mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan pengambilan keputusan karier berperan penting dalam mengurangi ketidakpastian karier (Munbaits et al., 2021). Selaras dengan itu, penelitian

Cholili et al. (2025) juga menemukan bahwa konsep diri memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan career indecision, yang berarti semakin tinggi konsep diri individu maka semakin rendah tingkat kebimbangan karier yang dialami. Dengan demikian, career indecision tidak hanya dipengaruhi oleh faktor informasi karier, tetapi juga oleh faktor psikologis internal seperti efikasi diri dan konsep diri yang menentukan kesiapan individu dalam mengambil keputusan karier secara matang (Cholili et al., 2025)

Hasil ini juga sejalan dengan kajian sistematis Priyashantha et al. (2023) yang menyatakan bahwa *Career Indecision* merupakan fenomena multideterminan. Kajian tersebut menunjukkan bahwa kebimbangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesiapan karier, karakteristik individual, faktor sosial, faktor kontekstual, serta kualitas informasi yang dimiliki individu. Dalam penelitian ini, rendahnya *Career Indecision* dapat dipahami sebagai kondisi yang kemungkinan berkaitan dengan tingginya *CDMSE*, karena mahasiswa yang memiliki keyakinan lebih baik dalam mengambil keputusan karier cenderung lebih mampu mengelola faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebimbangan (Priyashantha et al. 2023).

Temuan ini juga sejalan dengan *meta-analisis* Udayar et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kesulitan pengambilan keputusan karier berkaitan dengan evaluasi diri individu, termasuk efikasi diri. Apabila individu memiliki evaluasi diri yang lebih positif, maka kesulitan dalam membuat keputusan karier cenderung lebih rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas mahasiswa memiliki *CDMSE* tinggi dan *Career Indecision* rendah, sehingga pola tersebut sejalan dengan temuan Udayar et al. bahwa evaluasi diri yang lebih baik berkaitan dengan rendahnya kesulitan keputusan karier (Udayar et al., 2020).

Penelitian Amaral et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *Career Indecision* berkaitan dengan faktor psikologis seperti *self-efficacy*, *sense of control*, ruminasi, dan gejala depresi. Keterkaitan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penekanan bahwa *Career Indecision* bukan

hanya persoalan kurangnya informasi karier, tetapi juga berkaitan dengan kondisi psikologis individu. Dalam penelitian ini, rendahnya *Career Indecision* dapat dipahami sebagai tanda bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kemampuan psikologis yang cukup baik untuk mengelola proses keputusan karier. Namun, karena penelitian ini tidak mengukur variabel seperti ruminasi atau depresi, maka penjelasan tersebut hanya dapat digunakan sebagai penguatan konseptual, bukan sebagai kesimpulan langsung dari data penelitian ini (Amaral et al., 2024).

Dalam konteks Indonesia, penelitian Pratiwi dan Irawati (2020) menunjukkan bahwa eksplorasi karier berpengaruh terhadap *Career Indecision* melalui *career anxiety*. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini karena eksplorasi karier merupakan salah satu proses yang dekat dengan dimensi *occupational information* dalam *CDMSE*. Mahasiswa yang aktif mencari informasi karier cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pilihan yang tersedia, sehingga kebimbangan karier dapat berkurang. Perbedaannya, penelitian Pratiwi dan Irawati menekankan peran *career anxiety* sebagai mediator, sedangkan penelitian ini menekankan *CDMSE* sebagai prediktor langsung terhadap *Career Indecision* (S. N. Pratiwi & Irawati, 2020).

Penelitian Fajriani et al., (2023) juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan karier merupakan proses yang melibatkan pemahaman diri, pemahaman dunia kerja, eksplorasi pilihan, dan pertimbangan alternatif. Penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini karena rendahnya *Career Indecision* dapat dikaitkan dengan kemampuan mahasiswa dalam menjalani proses pengambilan keputusan karier secara lebih terarah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa ketika mahasiswa memiliki keyakinan dan kesiapan dalam memproses pilihan karier, tingkat kebimbangan karier cenderung lebih rendah (Fajriani et al., 2023).

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perguruan tinggi tetap perlu memberikan perhatian kepada mahasiswa yang masih

mengalami kebimbangan karier sedang dan tinggi. Meskipun mayoritas mahasiswa menunjukkan *Career Indecision* rendah, kelompok mahasiswa yang masih bimbang perlu mendapatkan layanan yang lebih terarah, seperti konseling karier individual, pelatihan eksplorasi karier, pemetaan minat dan kemampuan, serta pendampingan penyusunan rencana karier. Layanan tersebut penting agar mahasiswa tidak hanya memiliki gambaran umum tentang masa depan, tetapi juga mampu membuat keputusan yang lebih realistis dan terukur.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat relevansi teori Gati tentang kesulitan pengambilan keputusan karier dalam konteks mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya *Career Indecision* dapat dipahami melalui berkurangnya hambatan dalam kesiapan, informasi, dan konsistensi pilihan. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa *Career Indecision* tetap merupakan konstruk multidimensional, sehingga tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu faktor (Gati et al., 1996).

3. Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier terhadap *Career Indecision* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Malang

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang. Arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *CDMSE* semakin rendah *Career Indecision*, dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karier berperan dalam menurunkan kebimbangan karier, meskipun *Career Indecision* tetap dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar *CDMSE*.

Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang yakin mampu memahami diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah cenderung lebih tidak bimbang dalam menentukan pilihan karier. Sebaliknya, mahasiswa yang kurang yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas

tersebut lebih beresiko mengalami keraguan, penundaan, atau kebingungan dalam menentukan arah karier. Dengan demikian, *CDMSE* dapat dipahami sebagai salah satu faktor psikologis yang membantu mahasiswa mengurangi *Career Indecision*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Taylor dan Betz yang menjelaskan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas pilihan karier. Apabila individu memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya, maka ia cenderung lebih mampu menjalani proses pengambilan keputusan dengan lebih efektif. Dalam penelitian ini, arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa *CDMSE* dapat dipahami sebagai salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan rendahnya *Career Indecision*, karena mahasiswa yang yakin terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih siap mengambil keputusan karier (Taylor & Betz, 1983).

Temuan ini juga mendukung *SCCT* yang menjelaskan bahwa efikasi diri berperan dalam membentuk perilaku karier. Dalam kerangka *SCCT*, individu dengan efikasi diri tinggi lebih cenderung menetapkan tujuan, mengambil tindakan, dan bertahan ketika menghadapi hambatan. Dalam penelitian ini, mahasiswa dengan *CDMSE* tinggi lebih mungkin memiliki keberanian untuk mengeksplorasi pilihan, menilai alternatif, dan menetapkan arah karier, sehingga kebimbangan karier menjadi lebih rendah. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat penerapan *SCCT* dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang (Lent et al., 1994).

Pengaruh negatif *CDMSE* terhadap *Career Indecision* juga dapat dijelaskan melalui hubungan antara lima dimensi *CDMSE* dan tiga kluster kesulitan keputusan karier. Dimensi *self-appraisal* membantu mahasiswa memahami diri sehingga mengurangi kebingungan akibat kurangnya pemahaman diri. Dimensi *occupational information* membantu mahasiswa mencari dan memanfaatkan informasi pekerjaan sehingga mengurangi kurangnya informasi. Dimensi *goal selection* membantu mahasiswa menetapkan tujuan sehingga mengurangi penundaan keputusan. Dimensi

planning membantu mahasiswa menyusun langkah konkret sehingga pilihan karier menjadi lebih operasional. Dimensi *problem solving* membantu mahasiswa menghadapi konflik atau hambatan sehingga informasi yang tidak konsisten tidak berkembang menjadi kebimbangan berkepanjangan (Taylor & Betz, 1983; Gati et al, 1996).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawati dan Repi (2022) yang menemukan hubungan negatif signifikan antara *CDMSE* dan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Persamaan utama kedua penelitian terletak pada arah temuan, yaitu semakin tinggi *CDMSE* maka semakin rendah *Career Indecision*. Namun, penelitian Kurniawati dan Repi menggunakan responden mahasiswa tingkat akhir pada satu konteks perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini melibatkan mahasiswa dari beberapa perguruan tinggi negeri di Kota Malang. Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan memberikan bukti pada konteks responden yang lebih beragam secara institusional (Kurniawati & Repi, 2022).

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Dharma dan Akmal (2019) yang menunjukkan bahwa *CDMSE* berkorelasi negatif dengan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian Dharma dan Akmal (2019) memperlihatkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan lebih tinggi dalam mengambil keputusan karier cenderung mengalami kebimbangan yang lebih rendah. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut melalui analisis regresi, sehingga tidak hanya menunjukkan hubungan antarvariabel, tetapi juga menunjukkan bahwa *CDMSE* berperan sebagai prediktor negatif terhadap *Career Indecision* (Dharma & Akmal, 2019).

Meta-analisis Udayar et al. (2020) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kesulitan pengambilan keputusan karier berkaitan dengan evaluasi diri, terutama efikasi diri. Dalam penelitian ini, *CDMSE* sebagai bentuk efikasi diri yang spesifik terhadap keputusan karier terbukti berpengaruh negatif terhadap *Career Indecision*. Artinya, hasil penelitian ini mendukung bukti meta-analitik bahwa cara individu menilai

kemampuan dirinya menjadi bagian penting dalam menjelaskan tingkat kesulitan pengambilan keputusan karier (Udayar et al., 2020).

Kajian sistematis Priyashantha et al. (2023) menunjukkan bahwa *Career Indecision* dipengaruhi oleh berbagai faktor personal, sosial, dan kontekstual. Temuan tersebut penting untuk mendukung hasil penelitian ini, terutama karena kontribusi *CDMSE* terhadap *Career Indecision* dalam penelitian ini tidak mencapai keseluruhan variasi. Artinya, meskipun *CDMSE* terbukti berpengaruh signifikan, *Career Indecision* tetap dipengaruhi oleh faktor lain di luar *CDMSE*, seperti kecemasan karier, dukungan keluarga, hambatan lingkungan, eksplorasi karier, kepribadian, dan pengalaman individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami secara proporsional bahwa *CDMSE* merupakan prediktor penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kebimbangan karier mahasiswa (Priyashantha et al. 2023).

Penelitian Amaral et al. (2024) juga memberikan penguatan bahwa *Career Indecision* berkaitan dengan faktor psikologis lain seperti *sense of control*, *self-efficacy*, ruminasi, dan gejala depresi. Jika dielaborasi dengan penelitian ini, *CDMSE* dapat dipahami sebagai aspek keyakinan diri yang membantu mahasiswa merasa lebih mampu mengendalikan proses keputusan karier. Namun, karena penelitian ini tidak menguji *sense of control*, ruminasi, atau depresi, maka variabel-variabel tersebut dapat menjadi ruang pengembangan penelitian selanjutnya untuk menjelaskan sisa variasi *Career Indecision* yang belum dijelaskan oleh *CDMSE* (Amaral et al., 2024).

Hasil analisis tambahan melalui regresi linear berganda menunjukkan bahwa lima aspek *CDMSE* secara simultan berhubungan dengan *Career Indecision*. Nilai R sebesar 0,345 dan R^2 sebesar 0,119 menunjukkan bahwa *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* secara bersama-sama menjelaskan 11,9% variasi *Career Indecision*. Nilai F sebesar 9,501 dengan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi berganda tersebut signifikan. Artinya,

aspek-aspek *CDMSE* secara simultan memiliki peran dalam menjelaskan kebimbangan karier mahasiswa tingkat akhir (Field, 2024).

Secara parsial, hanya aspek *goal selection* dan *planning* yang berpengaruh negatif signifikan terhadap *Career Indecision*. Aspek *goal selection* memperoleh $\beta = -0,138$ dengan $p = 0,027$, sedangkan *planning* memperoleh $\beta = -0,318$ dengan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa dalam menetapkan tujuan karier dan menyusun rencana karier, semakin rendah tingkat *Career Indecision* yang dialami. Aspek *planning* menjadi prediktor paling dominan karena memiliki nilai beta terstandar terbesar secara absolut (Field, 2024).

Sementara itu, aspek *self-appraisal*, *occupational information*, dan *problem solving* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Career Indecision*. Hasil ini tidak berarti ketiga aspek tersebut tidak penting secara konseptual, tetapi menunjukkan bahwa ketika kelima aspek *CDMSE* dianalisis secara bersama-sama, kontribusi unik yang paling kuat terdapat pada *goal selection* dan *planning*. Dengan kata lain, kemampuan mengenali diri dan mencari informasi karier perlu dilanjutkan menjadi penetapan tujuan serta rencana konkret agar dapat menurunkan kebimbangan karier secara lebih nyata (Taylor & Betz, 1983).

Temuan analisis tambahan ini memperjelas bahwa kebimbangan karier mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini lebih kuat berkaitan dengan belum jelasnya tujuan karier dan belum konkretnya rencana karier. Mahasiswa tidak cukup hanya mengenali minat, kemampuan, atau memiliki informasi tentang pekerjaan. Informasi dan pemahaman diri perlu diolah menjadi tujuan yang spesifik serta rencana tindakan yang realistis. Jika tidak, mahasiswa tetap berisiko mengalami kebingungan karena belum mampu mengubah pengetahuan karier menjadi keputusan yang operasional (Gati et al., 1996).

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi perguruan tinggi. Karena *CDMSE* terbukti berpengaruh negatif terhadap *Career Indecision*, maka upaya menurunkan kebimbangan karier dapat

dilakukan dengan memperkuat keyakinan mahasiswa dalam menjalankan tugas-tugas keputusan karier. Program layanan karier perlu diarahkan pada pelatihan penilaian diri, eksplorasi informasi kerja, penetapan tujuan, penyusunan rencana karier, dan pemecahan masalah. Dengan demikian, intervensi karier tidak cukup hanya memberikan informasi pekerjaan, tetapi juga harus membangun keyakinan mahasiswa bahwa mereka mampu menggunakan informasi tersebut untuk mengambil keputusan

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan teori *CDMSE*, *SCCT*, dan teori kesulitan pengambilan keputusan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa *CDMSE* dapat berfungsi sebagai prediktor psikologis yang menurunkan *Career Indecision*. Selain itu, penelitian ini memperjelas hubungan antara keyakinan individu dalam menjalankan tugas keputusan karier dan kesulitan yang muncul dalam proses pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kebimbangan karier tidak hanya muncul karena kurangnya informasi, tetapi juga karena rendahnya keyakinan individu dalam memproses informasi, menetapkan tujuan, dan menghadapi hambatan karier (Taylor & Betz, 1983; Gati et al, 1996; Lent et al, 1994) .

Sebagai catatan metodologis, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian kausalitas dalam arti eksperimental, melainkan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan analisis regresi linear sederhana untuk menguji arah dan kekuatan hubungan prediktif antar variabel. Oleh karena itu, istilah “berpengaruh” dalam penelitian ini merujuk pada makna statistik berupa kemampuan variabel *CDMSE* dalam memprediksi variasi *Career Indecision*, bukan sebagai hubungan sebab-akibat secara eksperimental.

Penggunaan model regresi dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengetahui kontribusi prediktif efikasi diri pengambilan keputusan karier terhadap tingkat kebimbangan karier pada mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian, pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian non-eksperimental yang berfokus pada pengujian

hubungan antar variabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden, sebagaimana dijelaskan oleh Field (2018) bahwa regresi digunakan untuk mengestimasi hubungan prediktif antar variabel dalam desain non-manipulatif. Dengan demikian, penelitian ini tetap berada dalam kerangka interpretasi statistik inferensial, di mana hasil yang diperoleh menggambarkan kecenderungan hubungan antar variabel dalam sampel penelitian, bukan hubungan sebab-akibat yang bersifat absolut

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier atau *CDMSE* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Indecision*. Artinya, semakin tinggi keyakinan mahasiswa dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karier, semakin rendah kebimbangan karier yang dialami. Meskipun demikian, temuan ini juga menunjukkan bahwa *Career Indecision* tidak dapat dijelaskan hanya melalui *CDMSE*. Kebimbangan karier merupakan konstruk multidimensional yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti eksplorasi karier, kecemasan karier, dukungan keluarga, tekanan sosial, pengalaman magang, informasi dunia kerja, kepribadian, dan hambatan lingkungan. Oleh karena itu, *CDMSE* perlu dipahami sebagai salah satu faktor yang berperan dalam menurunkan *Career Indecision*, bukan sebagai satu-satunya penentu kebimbangan karier mahasiswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 357 mahasiswa tingkat akhir di Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karier atau Career Decision-Making Self-Efficacy (*CDMSE*) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki keyakinan yang baik dalam menilai diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan memecahkan masalah karier. Sementara itu, tingkat *Career Indecision* berada pada kategori rendah, meskipun masih terdapat mahasiswa pada kategori sedang yang tetap memerlukan pendampingan karier agar pilihan dan rencana kariernya menjadi lebih jelas.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *CDMSE* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Indecision*. Artinya, semakin tinggi efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, semakin rendah kebimbangan karier yang dialami. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Meskipun demikian, kontribusi *CDMSE* terhadap *Career Indecision* sebesar 7,1% menunjukkan bahwa kebimbangan karier juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa lima aspek *CDMSE* secara simultan berperan signifikan terhadap *Career Indecision*. Secara parsial, aspek yang berpengaruh negatif signifikan adalah *goal selection* dan *planning*, dengan *planning* sebagai prediktor paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa penurunan kebimbangan karier mahasiswa lebih kuat berkaitan dengan kemampuan menetapkan tujuan karier yang jelas dan menyusun rencana karier yang konkret, realistis, serta terarah.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa *CDMSE* merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam menjelaskan *Career Indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan layanan bimbingan dan konseling karier di perguruan tinggi, terutama dalam membantu mahasiswa menetapkan tujuan,

menyusun rencana, dan mengelola hambatan karier. Penelitian ini tetap memiliki keterbatasan karena menggunakan desain cross-sectional, teknik snowball sampling, dan hanya melibatkan *CDMSE* sebagai prediktor utama, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan menggunakan desain yang lebih luas..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran penelitian ini ditujukan kepada mahasiswa tingkat akhir, perguruan tinggi, layanan bimbingan dan konseling karier, serta peneliti selanjutnya.

1. Bagi Program Studi dan Fakultas

Program studi dan pengelola layanan bimbingan karier disarankan untuk menyusun program pengembangan karier yang tidak hanya berfokus pada pemberian informasi lowongan kerja, tetapi juga pada penguatan kemampuan pengambilan keputusan karier mahasiswa. Program tersebut dapat berupa asesmen minat dan bakat, pelatihan eksplorasi karier, penyusunan rencana karier, serta pendampingan dalam menentukan pilihan setelah lulus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa dengan Career Indecision pada kategori sedang. Oleh karena itu, program studi dan layanan karier perlu melakukan identifikasi awal terhadap mahasiswa yang mengalami kebimbangan karier agar dapat diberikan pendampingan yang lebih tepat.

2. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Mahasiswa tingkat akhir disarankan untuk terus mengembangkan keyakinan diri dalam mengambil keputusan karier. Hal ini dapat dilakukan dengan mengenali minat, kemampuan, nilai pribadi, serta peluang karier yang sesuai dengan diri. Mahasiswa juga perlu aktif mencari informasi mengenai dunia kerja, studi lanjut, pendidikan profesi, atau bentuk pengembangan diri lain setelah lulus. Mahasiswa yang masih mengalami kebimbangan karier disarankan untuk tidak menunda proses pengambilan keputusan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain berdiskusi dengan dosen pembimbing, konselor karier, alumni, atau praktisi di bidang yang diminati.

Selain itu, mahasiswa dapat menyusun rencana karier jangka pendek dan jangka panjang agar pilihan karier menjadi lebih jelas dan terarah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *Career Indecision*, seperti career anxiety, career exploration, dukungan keluarga, dukungan sosial, career adaptability, pengalaman magang, orientasi masa depan, atau hambatan kontekstual. Hal ini penting karena dalam penelitian ini *CDMSE* hanya menjelaskan 7,1% variasi *Career Indecision*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan desain *longitudinal* untuk melihat perubahan *CDMSE* dan *Career Indecision* dari waktu ke waktu. Selain itu, penggunaan metode campuran atau *mixed methods* dapat dipertimbangkan agar data kuantitatif dapat diperdalam melalui wawancara. Peneliti berikutnya juga disarankan menggunakan teknik sampling probabilitas dan memperluas cakupan responden agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making Self-Efficacy Mediator Antara Dukungan Kontekstual Dan Adaptabilitas Karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.6939>
- Amaral, F., Henning, M., Moir, F., & Krägeloh, C. (2024). A structural equation model analysis of the relationships between career indecision, sense of control, self-efficacy, rumination and depression in high school students. *Discover Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00257-9>
- Arjanggi, R., Adnjani, M. D., & Sholihah, H. (2020). *Career Decision-Making Self-Efficacy Among College Students*. 464(Psshers 2019), 569–574.
- Ayu Komang Ni, M., Widarnandana Dhika Gde, I., & Retnoningtias Widiawati, D. (2022). Pentingnya Perencanaan Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 11(3), 341–350. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7021>
- Azwar, S. (2016). RELIABILITAS DAN VALIDITAS AITEM. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19–26. <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/13381>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Brown, S. D. ., & Lent, R. W. . (2020). *Career development and counseling : putting theory and research to work*. Wiley. https://books.google.com/books/about/Career_Development_and_Counseling.html?id=MkUFEAAAQBAJ
- Cholili, A. H., Nur Fadela, L., Rofii, M., Bishri Kamba, M., & Puspita Sari, P. (2025). Hubungan antara Konsep Diri dengan Career Indecision pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Resilience: Journal Of Psychology*, 1(2), 2025.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publications, Inc.*
- Dharma, G., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making Self-Efficacy (Cdmse) Dengan Career Indecision Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.

- Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–15.
<https://doi.org/10.33508/exp.v10i1.3820>
- Efendi, M. Y., & Distira, R. P. A. (2024). Development of Islamic Value-Based Career Guidance Modules and Interactive Multimedia to Improve Students' Career Maturity. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 16(2), 1369–1384. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i2.6104>
- Es-sajjade, A. M. (2022). *Work & Career : An Islamic Perspective*.
- Fajriani, Suherman, U., & Budiamin Amin. (2023). Pengambilan Keputusan Karir: Suatu Tinjauan Literatur. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 13(1), 50–69. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v13i115197>
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics “6th Edition”* (Vol. 32, Issue 3).
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781529668711_A48338839/preview-9781529668711_A48338839.pdf
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 506.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- ILO. (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024 | International Labour Organization*. https://www.ilo.org/Publications/Major-Publications/Global-Employment-Trends-Youth-2024?Utm_source.
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>
- Jalal, N. M. (2025). *Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa*. 5(2).

- Kurniawati, A., & Repi, A. A. (2022). Career Decision Making Self-Efficacy (Cdmse) Dengan Career Indecision Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33508/exp.v10i1.3820>
- Lasmini, H. M., & Abidin, Z. (2024). Career decision making self-efficacy: Keyakinan masiswa magister psikologi profesi Indonesia dalam membuat keputusan karier. *Psikostudia*, 13(4), 582–593. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v13i4>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes by Rensis Likert*. https://openlibrary.org/books/OL50383141M/A_technique_for_the_measurement_of_attitudes?
- Media, M. P. (2023). *Menyiapkan Malang sebagai Kota Destinasi Pendidikan | Malang Posco Media*. <https://malangposcomedia.id/menyiapkan-malang-sebagai-kota-destinasi-pendidikan/>
- Mohammad, S., & Lavasani, R. (2020). Self-Confidence in Psychology and Islamic Ethics: Towards an Interpretive Framework and Its Relation to Trust in God. *Religious Inquiries*, 9(17), 21–44. <https://doi.org/10.22034/ri.2019.100711>
- Munbait, S., Umaroh, S. K., Ramadhan, Y. A., & Indecision, C. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir the Effect of Career Decision Making Self-Efficacy on Career Indecision of. *Motivasi: Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 9(1), 33–39.
- Nurrohm, Y. T. (2023). *ANALISIS PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR MAHASISWA DENGAN EKSPLORASI KARIER SEBAGAI PEMEDIASI (Studi terhadap Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Universitas PGRI*

- Semarang). 2024. <https://eprints3.upgris.ac.id/id/eprint/452/>
- Pemerintah Kota Malang. (2024). *Tri Bina Cita – Pemerintah Kota Malang*. <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/tri-bina-cita>
- Pratiwi, D. I., & Akmal, S. Z. (2018). Peran Contextual Support and Barrier Terhadap Career Indecision Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(2), 194. <https://doi.org/10.22219/jipt.v6i2.7141>
- Pratiwi, S. N., & Irawati, W. (2020). Pengaruh Career Exploration Terhadap Career Indecision yang Dimediasi Career Anxiety Mahasiswa Diploma III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(1), 136–151. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2), 79–102. <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 77–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/pep.v25i1.39960>
- Putri, A. F., Thuba, A., & Priyongasari, S. (2024). Efikasi diri dan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir *Self-efficacy and career decision making in final year college student Pendahuluan*. 04(1), 93–106.
- Quran.com. (n.d.). Retrieved February 11, 2026, from <https://quran.com/13%3A11/tafsirs/en-tafisr-ibn-kathir>
- Quran.com. (n.d.). *Surah Al-Hashr - 18 - Quran.com*. Retrieved December 12, 2025, from <https://quran.com/59/18>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Triantiani, M., Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2022). Exploring Islamic Human

Values on Self-Regulation for Career Adaptability among Muslim Millennials. *E-Academia Journal*, 11(1), 14–30. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v11i1.18268>

Udayar, S., Levin, N., Lipshits-Braziler, Y., Rochat, S., Di Fabio, A., Gati, I., Sovet, L., & Rossier, J. (2020). Difficulties in Career Decision Making and Self-Evaluations: A Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 608–635. <https://doi.org/10.1177/1069072720910089>;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER

LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian

1. Skala *Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF)*

No.	Dimensi Utama	Aspek/Indikator	Aitem
1.	<i>Self-appraisal</i>	Keyakinan menilai kemampuan, kelemahan, minat, dan nilai diri sebelum memilih karier	Saya mengukur dan memahami kemampuan yang saya miliki Saya akan tekun dan menjalani karir saya meskipun sedang dalam keadaan frustrasi Saya mencari tahu apa yang harus dan tidak harus dikorbankan dalam upaya mencapai tujuan karir saya Saya akan memilih karir yang sesuai dengan minat Saya menentukan jenis gaya hidup yang saya inginkan
2.	<i>Occupational information</i>	Keyakinan mencari, menemukan, dan memahami informasi tentang pekerjaan/program studi yang relevan	Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang saya minati di perpustakaan Saya mencari tahu informasi mengenai jenis pekerjaan yang sedang trend untuk tahun mendatang Saya mencari tahu pendapat rata-rata per tahun pada orang yang bekerja di bidang yang saya minati Saya berdiskusi dengan orang yang bekerja di bidang yang saya minati Saya berdiskusi dengan orang yang bekerja di bidang yang saya minati Saya mengidentifikasi pekerja, perusahaan, institusi yang relevan dengan kemungkinan karir saya dimasa mendatang

3.	<i>Goal selection</i>	Keyakinan memilih, membandingkan, dan menetapkan tujuan karier atau bidang studi yang spesifik	Saya memilih satu jurusan utama di perguruan tinggi dari daftar pilihan yang menjadi pertimbangan Saya memilih satu karir utama dari daftar pilihan pekerjaan yang menjadi pertimbangan saya Saya menentukan jenis pekerjaan yang ideal bagi diri saya Saya berhasil melewati proses wawancara kerja Saya memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup
4.	<i>Planning</i>	Keyakinan menyusun rencana langkah, jadwal, dan strategi untuk mencapai tujuan karier di masa depan	Saya membuat rencana untuk mencapai tujuan lima tahun kedepan Saya menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan karir yang saya tetapkan Saya mempersiapkan diri dan resume dengan baik Saya mencari informasi mengenai program pendidikan yang mendukung pengembangan karir Saya mengidentifikasi beberapa alternatif karir apabila saya tidak mendapatkan karir yang saya inginkan
5.	<i>Problem solving</i>	Keyakinan mengatasi hambatan, konflik, dan membuat penyesuaian bila pilihan karier tidak sesuai	Saya mengubah jurusan yang saya pilih apabila ternyata tidak sesuai dengan keinginan karir saya Saya memutuskan hal apa yang penting bagi saya dalam sebuah pekerjaan Saya membuat keputusan karir dan tidak mengkhawatirkan akan gagal

atau berhasil

Saya memilih pindah pekerjaan apabila saya tidak puas dengan pekerjaan yang saat ini dijalani

Saya menentukan langkah-langkah yang akan diambil jika saya mengalami masalah akademik pada jurusan yang saya pilih

2. Skala *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*

No.	Dimensi Utama	Aspek/Indikator	Aitem
1.	Kurangnya Kesiapan (<i>Lack of readiness</i>)	Kurangnya motivasi	Saya tahu bahwa saya harus memilih karier, tapi saya tidak punya motivasi untuk membuat keputusan sekarang.
			Pekerjaan bukan hal yang paling penting dalam hidup, dan karena itu masalah tentang pemilihan karier tidak terlalu menghawatirkan saya.
			Saya yakin bahwa saya tidak harus memilih karier sekarang karena waktu akan membawa saya pada pilihan karier yang tepat.
		Keragu-raguan	Biasanya sangat sulit bagi saya untuk mengambil keputusan.
			Saya sering merasa bahwa saya memerlukan konfirmasi dan dukungan dari profesional atau orang lain yang saya percaya untuk keputusan yang saya ambil.
		Keyakinan disfungsi	Saya biasanya takut akan kegagalan.
			Saya suka melakukan hal-hal dengan cara saya sendiri. Saya berharap bahwa dengan

memasuki karier yang saya pilih akan menyelesaikan masalah pribadi saya.

Saya percaya bahwa hanya ada satu karier yang cocok untuk saya.

Saya berekspektasi melalui karier yang saya pilih, semua aspirasi saya akan terpenuhi.

Saya percaya bahwa pilihan karier adalah pilihan sekali seumur hidup dan merupakan komitmen jangka panjang.

Saya selalu melakukan apapun yang disuruh, meskipun itu bertentangan dengan keinginan saya sendiri.

2.	Kurangnya Informasi (<i>Lack of Information</i>)	Tahapan proses pengambilan keputusan	Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu langkah apa yang harus saya ambil. Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu faktor apa saja yang harus saya pertimbangkan. Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu bagaimana cara menggabungkan informasi tentang diri saya sendiri dengan informasi tentang berbagai karier.
		Informasi tentang diri sendiri	Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya masih tidak tahu pekerjaan apa yang menarik minat saya. Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya belum yakin tentang preferensi karier saya (misalnya, jenis hubungan apa yang

saya inginkan dengan orang, lingkungan kerja seperti apa yang saya sukai).

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak memiliki informasi yang cukup mengenai kompetensi yang saya miliki (misalnya, kemampuan berhitung, keterampilan verbal) dan/atau mengenai ciri-ciri kepribadian saya (misalnya, kegigihan, insiatif, dan kesabaran).

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu seperti apa kemampuan saya dan/atau ciri-ciri kepribadian saya di masa depan.

Informasi tentang pekerjaan Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak memiliki informasi yang cukup tentang berbagai jenis pekerjaan atau program pelatihan yang ada.

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak memiliki informasi yang cukup mengenai karakteristik pekerjaan dan/atau program pelatihan yang menarik minat saya (misalnya, permintaan pasar, pendapatan rata-rata, peluang kemajuan, atau prasyarat program pelatihan).

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu seperti apa bentuk karier di masa depan.

Cara memperoleh informasi Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu bagaimana cara memperoleh informasi tambahan mengenai diri saya (misalnya, tentang

kemampuan atau ciri-ciri kepribadian saya).

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya tidak tahu bagaimana cara mendapatkan informasi yang akurat dan terbaru tentang pekerjaan dan program pelatihan yang ada atau tentang karakteristiknya.

3.	Informasi Tidak Sesuai (<i>inconsistent information</i>)	Informasi tidak reliabel konflik internal	Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya terus menerus mengubah preferensi karier saya (misalnya, kadang saya ingin menjadi wirausaha dan kadang saya ingin menjadi karyawan). Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya memiliki data yang bertentangan mengenai kemampuan dan/atau ciri-ciri kepribadian saya (misalnya, saya yakin saya adalah orang yang sabar terhadap orang lain, tapi orang lain mengatakan saya tidak sabar). Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya memiliki data yang bertentangan tentang keberadaan atau karakteristik pekerjaan atau program pelatihan tertentu.
		Konflik internal	Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena saya sama-sama tertarik pada sejumlah karier dan sulit bagi saya untuk memilih di antaranya Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena tidak ada pekerjaan atau program pelatihan yang bisa saya ikuti yang benar-

benar saya minati.

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena pekerjaan yang saya minati melibatkan karakteristik tertentu yang mengganggu saya (misalnya, saya tertarik pada bidang kesehatan, tapi saya tidak ingin belajar selama bertahun-tahun)

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena preferensi saya tidak dapat digabungkan dalam satu karier dan saya tidak ingin melepaskan salah satunya (misalnya, saya ingin bekerja sebagai free-lancer, tetapi saya juga ingin memiliki penghasilan tetap).

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena keterampilan dan kemampuan saya tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang saya minati.

Konflik eksternal

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena orang-orang yang penting bagi saya (seperti, orang tua dan teman) tidak setuju dengan pilihan karier yang saya pertimbangkan dan/atau karakteristik karier yang saya inginkan.

Saya merasa sulit mengambil keputusan karier karena adanya pertentangan antara rekomendasi yang dibuat oleh orang-orang penting bagi saya yang berbeda dengan karier yang cocok yang bagi saya, atau mengenai karakteristik karier yang seharusnya menjadi pedoman keputusan saya.

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas

1. CDSE-SF

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Self-appraisal	CDSE_SF2	0.478	0.126	3.796	< .001	0.231	0.725
	CDSE_SF7	0.158	0.088	1.794	.073	-0.015	0.331
	CDSE_SF12	0.307	0.095	3.242	.001	0.121	0.492
	CDSE_SF17	0.354	0.103	3.420	< .001	0.151	0.557
Occupational information	CDSE_SF22	0.137	0.088	1.560	.119	-0.035	0.310
	CDSE_SF1	0.344	0.069	4.967	< .001	0.208	0.479
	CDSE_SF6	0.249	0.070	3.543	< .001	0.111	0.387
	CDSE_SF11	0.486	0.069	6.996	< .001	0.350	0.622
Goal selection	CDSE_SF16	0.482	0.069	6.943	< .001	0.346	0.618
	CDSE_SF21	0.518	0.070	7.373	< .001	0.381	0.656
	CDSE_SF3	0.158	0.075	2.096	.036	0.010	0.306
	CDSE_SF8	0.395	0.078	5.037	< .001	0.241	0.548
Planning	CDSE_SF13	0.590	0.096	6.118	< .001	0.401	0.779
	CDSE_SF18	0.396	0.079	4.991	< .001	0.240	0.551
	CDSE_SF23	0.221	0.075	2.931	.003	0.073	0.369
	CDSE_SF4	0.558	0.063	8.815	< .001	0.434	0.683
Problem solving	CDSE_SF9	0.525	0.063	8.335	< .001	0.401	0.648
	CDSE_SF14	0.548	0.063	8.666	< .001	0.424	0.672
	CDSE_SF19	0.346	0.065	5.351	< .001	0.219	0.473
	CDSE_SF24	0.256	0.066	3.857	< .001	0.126	0.386
CDSE_SF5	CDSE_SF5	0.230	0.087	2.635	.008	0.059	0.402
	CDSE_SF10	-0.027	0.072	-0.377	.706	-0.168	0.114
	CDSE_SF15	0.274	0.093	2.945	.003	0.092	0.457
	CDSE_SF20	0.727	0.205	3.552	< .001	0.326	1.128
CDSE_SF25	CDSE_SF25	0.203	0.083	2.449	.014	0.041	0.366

2. CDDQ

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Lack of Readiness	CDDQ1	0.377	0.060	6.310	< .001	0.260	0.494
	CDDQ2	0.236	0.063	3.724	< .001	0.112	0.360
	CDDQ3	0.488	0.056	8.712	< .001	0.378	0.597
	CDDQ4	-0.234	0.063	-3.701	< .001	-0.358	-0.110
	CDDQ5	-0.206	0.063	-3.238	.001	-0.330	-0.081
	CDDQ6	-0.255	0.063	-4.070	< .001	-0.378	-0.132
	CDDQ7	-0.499	0.055	-9.110	< .001	-0.606	-0.391
	CDDQ8	-0.477	0.055	-8.629	< .001	-0.586	-0.369
	CDDQ9	-0.616	0.050	-12.26	< .001	-0.715	-0.518
	CDDQ10	-0.685	0.045	-15.11	< .001	-0.774	-0.596
	CDDQ11	-0.547	0.052	-10.52	< .001	-0.648	-0.445
	CDDQ12	-0.371	0.060	-6.222	< .001	-0.487	-0.254
Lack of Information	CDDQ13	0.348	0.054	6.406	< .001	0.242	0.455
	CDDQ14	0.523	0.047	11.15	< .001	0.431	0.615
	CDDQ15	0.556	0.045	12.30	< .001	0.468	0.645
	CDDQ16	0.563	0.045	12.52	< .001	0.475	0.651
	CDDQ17	0.558	0.045	12.44	< .001	0.470	0.646
	CDDQ18	0.459	0.050	9.175	< .001	0.361	0.557
	CDDQ19	0.356	0.054	6.583	< .001	0.250	0.462
	CDDQ20	0.590	0.043	13.58	< .001	0.505	0.675
	CDDQ21	0.544	0.046	11.88	< .001	0.455	0.634
	CDDQ22	0.563	0.045	12.46	< .001	0.474	0.651
	CDDQ23	0.553	0.046	12.14	< .001	0.464	0.643
	CDDQ24	0.568	0.045	12.69	< .001	0.480	0.656
Inconsistent Information	CDDQ25	0.421	0.054	7.772	< .001	0.315	0.527
	CDDQ26	0.539	0.049	11.05	< .001	0.444	0.635
	CDDQ27	0.557	0.048	11.66	< .001	0.464	0.651
	CDDQ28	0.453	0.053	8.542	< .001	0.349	0.557
	CDDQ29	0.611	0.046	13.28	< .001	0.521	0.701
	CDDQ30	0.420	0.054	7.769	< .001	0.314	0.525
	CDDQ31	0.658	0.043	15.27	< .001	0.574	0.743
	CDDQ32	0.503	0.051	9.808	< .001	0.402	0.603
	CDDQ33	0.392	0.055	7.130	< .001	0.284	0.500
	CDDQ34	0.149	0.062	2.419	.016	0.028	0.270

Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas

1. CDSE-SF

Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.747	0.024	0.699	0.795

2. CDDQ

Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.848	0.012	0.826	0.871

Lampiran 4: Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Total_CDMSE	Total_Career_Indecision
Valid	357	357
Missing	0	0
Mode	86.58	45.01
Median	89.00	49.00
Mean (arithmetic)	88.84	49.01
Std. Error of A. Mean	0.329	0.398
Std. Deviation	6.212	7.527
Coefficient of variation	0.070	0.154
Minimum	69.00	31.00
Maximum	105.0	73.00

^a More than one mode exists. For nominal and ordinal data, the first mode is reported. For continuous data, the mode with the highest density estimate is reported but multiple modes may exist. We recommend visualizing the data to check for multimodality.

Lampiran 5: Hasil Kategorisasi

1. Frekuensi Variabel

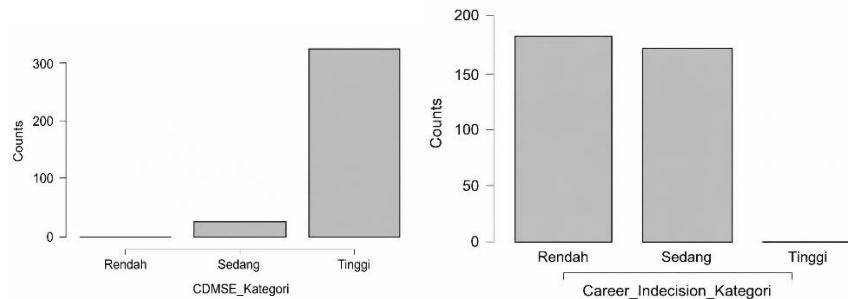
Frequency Tables

Frequencies for CDMSE_Kategori

CDMSE_Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	26	7.3	7.3	7.3
Tinggi	331	92.7	92.7	100.0
Missing	0	0.0		
Total	357	100.0		

Frequencies for Career_Indecision_Kategori

Career_Indecision_Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	183	51.3	51.3	51.3
Sedang	174	48.7	48.7	100.0
Missing	0	0.0		
Total	357	100.0		



2. Frekuensi Responden

Frequencies for Jenis_Kelamin

Jenis_Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	148	41.5	41.5	41.5
Perempuan	209	58.5	58.5	100.0
Missing	0	0.0		
Total	357	100.0		

Frequencies for Instansi

Instansi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Politeknik Negeri Malang	51	14.3	14.3	14.3
UIN Maulana Malik Ibrahim	94	26.3	26.3	40.6
Universitas Brawijaya	110	30.8	30.8	71.4
Universitas Negeri Malang	102	28.6	28.6	100.0
Missing	0	0.0		
Total	357	100.0		

Frequencies for Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	5	1.4	1.4	1.4
21	78	21.8	21.8	23.2
22	228	63.9	63.9	87.1
23	43	12.0	12.0	99.2
24	3	0.8	0.8	100.0
Missing	0	0.0		
Total	357	100.0		

Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas

1. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier

Fit Assessment

Fit Statistics

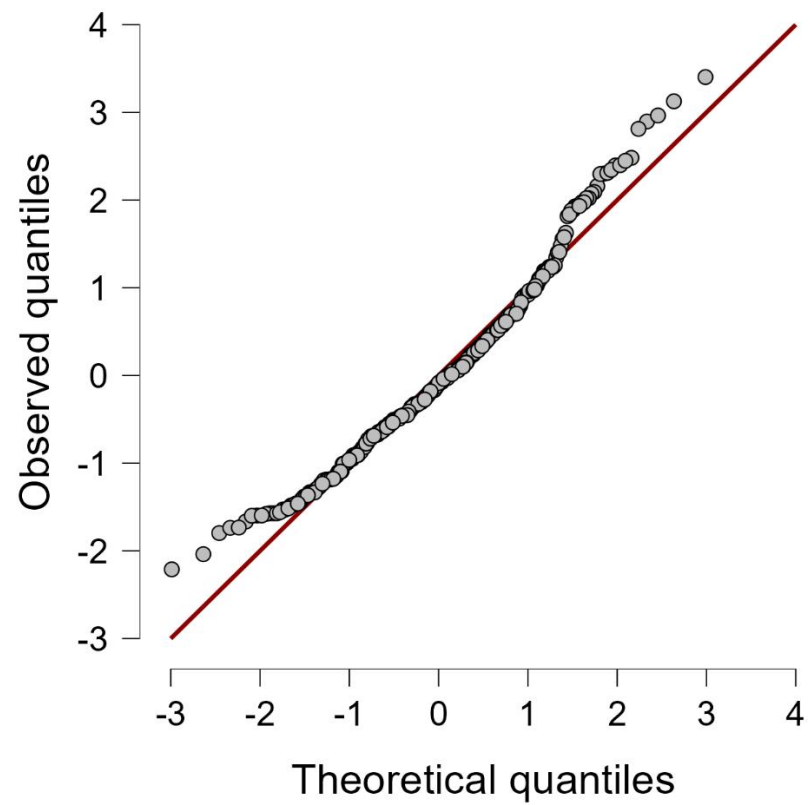
Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.063	.121

2. Career Indecision

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.068	.075



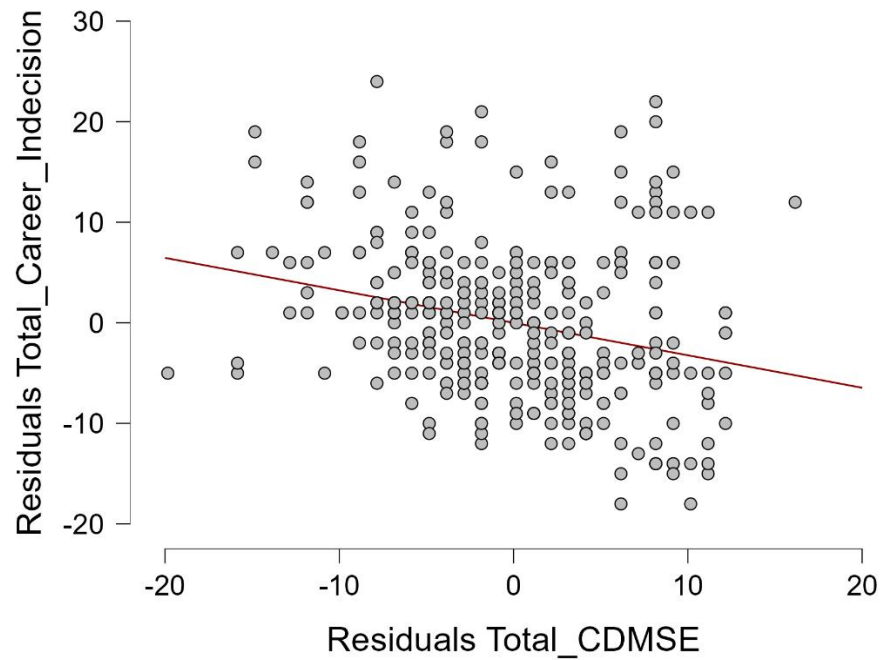
Lampiran 7: Hasil Uji Linearitas

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	1432	1	1432	27.13	< .001
	Residual	18740	355	52.79		
	Total	20170	356			

Note. M₁ includes Total_CDMSE

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.



Lampiran 8: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Linear Regression

Model Summary - Total_Career_Indecision

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	7.527	0.000	0	356	
M ₁	0.266	0.071	0.068	7.265	0.071	1	355	< .001

Note. M₁ includes Total_CDMSE

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	49.01	0.398		123.0	< .001
M ₁	(Intercept)	77.70	5.521		14.07	< .001
	Total_CDMSE	-0.323	0.062	-0.266	-5.209	< .001

Lampiran 9: Sumbangan Per Aspek CDMSE terhadap Career Indecision

Linear Regression ▾

Model Summary - Career_Indecision

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	7.527	0.000	0	356	
M ₁	0.345	0.119	0.107	7.115	0.119	5	351	< .001

Note. M₁ includes Self-appraisal, Occupational information, Goal selection, Planning, Problem solving

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	2404	5	480.9	9.501	< .001
	Residual	17770	351	50.62		
	Total	20170	356			

Note. M₁ includes Self-appraisal, Occupational information, Goal selection, Planning, Problem solving

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	49.01	0.398		123.0	< .001
M ₁	(Intercept)	79.57	5.548		14.35	< .001
	Self-appraisal	1.556	1.172	0.081	1.327	.185
	Occupational information	0.844	1.103	0.049	0.766	.444
	Goal selection	-2.782	1.252	-0.138	-2.222	.027
	Planning	-6.565	1.323	-0.318	-4.963	< .001
	Problem solving	-0.334	0.824	-0.021	-0.406	.685

Lampiran 9: Data Penelitian

Response	Email Address	Gender	Name	Age	Program	Year	Grade	Year	Year
4030024 N.0228	220607002@student.ia.ac.id	Male	Dito Brata Harta	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0703	halimad27@gmail.com	Male	Halimad	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0705	kaharun@gmail.com	Male	Kaharun	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0808	220607070@student.ia.ac.id	Male	Yusuf	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0810	220607080@student.ia.ac.id	Male	Mel	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0815	220607080@student.ia.ac.id	Male	Pigil	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0828	nadagat45@gmail.com	Male	M. Nadia Rogay	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0832	putung2020@student.ia.ac.id	Male	Putung	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0832	hazratulhasan@gmail.com	Male	Fahima Hasan	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0834	220607080@student.ia.ac.id	Male	Hani	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0834	putung2020@student.ia.ac.id	Male	Purba Alhasanah	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0838	220607070@student.ia.ac.id	Male	Zuhra	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0840	220607070@student.ia.ac.id	Male	Edi Faras	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0840	halimad27@gmail.com	Male	Bora	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Uti	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	Safira Fala	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Alvin	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	Sarah Nidari	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Cipa	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Rizki Almasri	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	Ushodun	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Al	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Andi Hajarun Maruf	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	M. Rizka Pando	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	220607070@student.ia.ac.id	Male	Asri	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	Nail	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022
4030024 N.0842	halimad27@gmail.com	Male	Ropi	19	UM Maulana Malik	2022	1	2022	2022

Lampiran 10: Google Form

Kuesioner Pene       Dipublikasikan  

Pertanyaan Jawaban 357 Setelan

KUESIONER SKRIPSI
PENGARUH EFIKASI DIRI
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER
TERHADAP CAREER INDECISION PADA MAHASISWA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MALANG
Mohon Ketersediaan Anda Mengisi Kuesioner Ini

Bagian 1 dari 4

Kuesioner Penelitian Skripsi

B I U  

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan, saya Dimas Rangga Aditya, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana