

Masa Depan di Tengah Hambatan: *Perceived Career Barriers* dan *Future Employability* Mahasiswa

Missiliana Riasnugrahani^a

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Surya Sumantri no 65 Bandung

Friska Maryunelia Singgalen^b

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Surya Sumantri no 65 Bandung

E-mail: missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Diserahkan: 29 Agustus 2025

Diterima: 10 Desember 2025

Abstract

This study aims to examine the role of Perceived Career Barriers, namely social/interpersonal barriers, attitudinal factors, and interactional barriers, on Perceived Future Employability among final-year students. This study will identify the career barrier dimensions that most influence Perceived Future Employability. This study also considers demographic factors such as age and work/internship experience in their role in student work readiness. The study used a quantitative design with a correlational method on 171 final year students at “X” University in Bandung. The measuring instruments used were the Career Barriers Inventory with a reliability of 0.88 and the Perceived Future Employability Scale with a reliability of 0.96 and were analyzed using multiple linear regression statistical techniques with SPSS version 25. The results showed that only attitudinal factors, age, and work/internship experience had a significant effect, while social/interpersonal and interactional barriers did not have a significant effect on Perceived Future Employability. These findings indicate that internal career barriers, such as low motivation or self-confidence, have a greater impact on perceptions of future employability than external barriers. Similarly, internship experience can increase students' Perceived Future Employability. Therefore, it is necessary to conduct self-development interventions and psychological skills training, as well as provide practical experience through internships or career-based learning to improve students' perceived future employability.

Keywords: *final year students; internships; perceived career barriers; perceived future employability*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dimensi *Perceived Career Barriers* yaitu *social/interpersonal barriers*, *attitudinal factors*, dan *interactional barriers* terhadap *Perceived Future Employability* pada mahasiswa tingkat akhir. Melalui penelitian ini akan teridentifikasi dimensi hambatan karier yang paling berpengaruh pada *Perceived Future Employability*. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor demografis seperti usia dan pengalaman kerja/magang dalam perannya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan metode korelasional terhadap 171 mahasiswa tingkat akhir di Universitas “X” Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah *Career Barriers Inventory* dengan reliabilitas 0.88 dan *Perceived Future Employability Scale* dengan reliabilitas 0.96, dan dianalisis dengan teknik statistik regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa hanya *attitudinal factor*, usia dan pengalaman kerja/magang berpengaruh signifikan, sedangkan *social/interpersonal* dan *interactional barriers* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Future Employability*. Temuan ini mengindikasikan bahwa hambatan karier yang bersifat internal, seperti rendahnya motivasi atau rasa percaya diri, memiliki dampak yang lebih besar terhadap persepsi kelayakan kerja di masa depan dibanding hambatan eksternal. Demikian juga pengalaman magang dapat meningkatkan *Perceived Future Employability* mahasiswa. Oleh karena itu perlu dilakukan intervensi pengembangan diri dan pelatihan keterampilan psikologis, serta penyediaan pengalaman praktis melalui magang atau pembelajaran berbasis karier untuk meningkatkan *Perceived Future Employability* mahasiswa

Kata kunci: mahasiswa tingkat akhir; magang; *perceived career barriers*; *perceived future employability*

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global dan perubahan struktural dalam dunia kerja telah menciptakan tantangan baru bagi lulusan perguruan tinggi. Bagi mahasiswa tingkat akhir, masa depan karier mereka dihadapkan pada berbagai peluang serta tantangan yang belum pernah ada sebelumnya (Noviyanti, 2021). Mahasiswa tingkat akhir sebelum lulus dari sebuah universitas pasti memikirkan apa yang akan mereka lakukan setelah lulus untuk mencapai tujuan kariernya (Maharani & Utami, 2024). Mahasiswa memulai kehidupan sejak mereka lulus dan memikul beban di pundak mereka dalam mencari pekerjaan (Gökkaya & Erten, 2024). Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa transisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja sering kali disertai ketidakpastian, kecemasan, dan hambatan karier yang dapat memengaruhi kesiapan mereka (Noviyanti, 2021; Ella Inanda et al., 2023).

Tingkat kecemasan dapat disebabkan ada beberapa faktor yaitu pengalaman sosial, interaksi dengan orang lain, faktor ekonomi, pengetahuan dunia kerja, tuntutan dari orang tua dan pengalaman yang kurang (Ella Inanda et al., 2023), atau kesenjangan antara keterampilan individu dan keterampilan yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja (Gökkaya & Erten, 2024). Mahasiswa akhir memiliki kekhawatiran tentang sejauh mana kemampuan mereka sesuai dengan yang diharapkan oleh pemberi kerja (Mainga et al., 2022; Tee et al., 2024). Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan kompleks, dan ketika struktur tradisional mulai menghilang, maka kemampuan kerja semakin menjadi perhatian. Mahasiswa yang memiliki sedikit pengalaman kerja dan/atau prestasi di luar pendidikan mereka akan lebih merasakan kecemasan atau kekhawatiran (Atikah et al., 2023). Oleh karena itu, mereka perlu mengevaluasi situasi dan peluang kerja mereka saat ini sambil membangun karier mereka (Gökkaya & Erten, 2024). Bagaimana mahasiswa memandang kelayakan kerja mereka sangat penting untuk menentukan kondisi diri dan kondisi kerja untuk mengelola tujuan karier mereka (Gunawan et al., 2021). Pandangan positif mengenai kemampuan kerja seseorang menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan, memicu motivasi, mendukung pengambilan keputusan, perencanaan, dan usaha untuk mencapai tujuan (Gunawan dkk., 2018). Mahasiswa yang memiliki pandangan positif tentang kemampuan kerjanya, akan lebih siap saat menghadapi masa transisi dari sekolah ke dunia kerja.

Fenomena diatas menggambarkan *perceived future employability* (PFE) yaitu persepsi individu mengenai kemungkinan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai setelah menyelesaikan pendidikan mereka (Rothwell & Arnold, 2007). PFE melibatkan keterampilan, pengalaman, *networking* (relasi sosial), karakter pribadi, dan

reputasi institusi mereka sendiri setelah mereka menyelesaikan pendidikan keyakinan mereka terhadap relevansi kualifikasi, dan bagaimana mereka mampu bersaing di pasar kerja. Mahasiswa dengan PFE rendah cenderung merasa kurang percaya diri dalam mencari pekerjaan, mungkin mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan karier, dan memiliki ekspektasi yang rendah terhadap kemungkinan kesuksesan dalam karier mereka (Gunawan dkk., 2018). Data objektif menunjukkan bahwa mahasiswa dengan PFE rendah cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk memasuki pasar kerja dan memiliki tingkat pengangguran yang lebih tinggi dalam jangka waktu tertentu setelah lulus (Gunawan dkk., 2018; Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, 2019). Sebaliknya, mahasiswa dengan PFE tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih optimis terhadap masa depan karier mereka, merasa lebih siap menghadapi tantangan yang ada, dan lebih mungkin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan minat mereka (Gunawan dkk., 2018). Mahasiswa dengan PFE yang tinggi juga menunjukkan resiliensi yang kuat dan adaptif dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Peeters et al., 2020), *self-efficacy* tinggi (Chow et al., 2019; Mohd Amin et al., 2025; Wujema et al., 2022), dan memiliki kesempatan kerja yang lebih banyak (Wong & Wong, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa PFE penting dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, agar lebih mampu memasuki dunia kerja.

Untuk meningkatkan PFE, maka perlu ditemukeni faktor-faktor yang dapat memengaruhi PFE. Beberapa studi memang telah menyoroti faktor-faktor yang berperan dalam membentuk *self-perceived employability* mahasiswa, misalnya pentingnya *career self-management* dan pengalaman kerja (Jackson & Wilton, 2016), kontribusi *human capital*, nasihat karier, dan kepemilikan karier terhadap persepsi *employability* pada lulusan (Donald et al., 2019), *employability skills* dan *core self-evaluation* (Aigbodion et al., 2022). Namun penelitian terhadap *perceived employability* masih kurang terintegrasi dengan melihat sekaligus faktor internal (atribut dan perilaku individu) dan faktor eksternal (Caballero et al., 2022).

Maka dari itu, penelitian ini akan melihat faktor individu dan lingkungan yang dapat memengaruhi PFE mahasiswa tingkat akhir. Faktor yang penting untuk ditelaah adalah *perceived career barriers* (PCB), yaitu persepsi individu mengenai adanya hambatan atau kesulitan yang dapat menghalangi pencapaian tujuan karier, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal (Swanson & Woitke, 1997). Dari perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), hambatan karier dipandang sebagai faktor kontekstual yang dapat membatasi perkembangan efikasi diri dan hasil ekspektasi, sehingga berpotensi memengaruhi persepsi terhadap prospek kerja di masa depan (Lent & Brown, 2019). Oleh karena itu PCB menjadi faktor yang penting karena sekaligus melibatkan kondisi internal dan eksternal yang dipersepsi individu, yang dapat menghambat kemajuan kariernya.

Swanson & Tokar (1991) mengelompokkan PCB ke dalam tiga kategori yaitu pertama, ***attitudinal factors* (AF)** yaitu hambatan internal yang terkait dengan sikap, kepercayaan diri, motivasi, dan pengetahuan karier. Kedua, ***social/interpersonal* (SI)**, adalah hambatan eksternal yang timbul dari interaksi sosial, seperti kurangnya dukungan orang terdekat atau tekanan dari lingkungan sosial. Ketiga, ***interactional barriers* (IB)** yaitu hambatan yang muncul dalam komunikasi dan interaksi langsung, termasuk diskriminasi berdasarkan usia, gender, atau latar belakang etnis. Individu yang memiliki hambatan internal seperti minim motivasi, tidak percaya diri dan minim keterampilan cenderung terhambat dalam persiapan kariernya (Nurwahidin & Pratama, 2022). Persepsi individu tentang kurangnya kemampuan diri berkaitan dengan menurunnya keyakinan dalam memilih karier (Urbanaviciute et al., 2016). Demikian pula jika individu yang mendapatkan hambatan yang tinggi dari lingkungan, akan semakin sulit dalam menentukan pilihan karier

(Rahmawati & Djamhoer, 2022). Individu merasakan hambatan karier (baik internal maupun eksternal) cenderung menurun keyakinan dalam mencari pekerjaan dan melakukan persiapan karier (Choi & Park, 2020; Oh & Jun, 2018), sehingga mereka kurang proaktif melakukan eksplorasi dan pada akhirnya merasa tidak yakin dapat mendapatkan pekerjaan di masa depan (Chen et al., 2023; Gunawan et al., 2021; Ma et al., 2024).

Selain PCB, penelitian terdahulu juga menemukan bahwa PFE dipengaruhi oleh faktor personal seperti *soft skills*, pengalaman kerja, dan prestasi akademik (Ergün & Şeşen, 2021; Jackson & Wilton, 2016). Mahasiswa semester akhir cenderung lebih memiliki waktu luang dan mulai memikirkan persiapan masuk dunia kerja, sehingga mereka lebih mencari pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat mempersiapkan individu untuk masuk ke dunia kerja, karena mengembangkan *generic skills* seperti kerjasama tim, fleksibilitas, kecerdasan emosional dan kepemimpinan. *Skills* ini akan meningkatkan *perceived employability* yang dimiliki individu (Ergün & Şeşen, 2021).

Faktor demografi seperti usia juga ditemukan memengaruhi PFE, karena secara tidak langsung, usia terkait dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki seseorang, banyaknya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, tidak sekadar usia kalender saja (Harari et al., 2021). Oleh karena itu, semakin meningkat usia mahasiswa, semakin meningkat pula semester perkuliahan yang dialaminya, dan semakin meningkat pula pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Peningkatan ini memengaruhi PFE karena mahasiswa merasa semakin lebih siap memasuki dunia kerja setelah kelulusannya nanti.

Meskipun literatur mengenai *perceived future employability* telah berkembang pesat, sebagian besar kajian masih menitikberatkan pada populasi pekerja atau lulusan perguruan tinggi yang sudah memasuki dunia kerja. Sementara itu, penelitian pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang berada pada fase transisi menuju pasar kerja masih relatif terbatas, padahal fase ini penting untuk memahami bagaimana individu membentuk persepsi kesiapan kerja mereka (Tomlinson, 2012). Selain itu penelitian yang membahas hubungan antara *perceived career barriers* (PCB) dan *perceived future employability* (PFE) juga masih minim dieksplorasi secara empiris pada populasi mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan hal itu maka penelitian yang mengkaji keterkaitan antara PCB dan PFE pada mahasiswa tingkat akhir penting dilakukan, untuk memperluas pemahaman teoritis dan memberikan implikasi praktis bagi intervensi karier di perguruan tinggi. Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam menguji peran masing-masing dimensi PCB (faktor internal dan eksternal) terhadap PFE pada mahasiswa tingkat akhir di konteks Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menambahkan variabel demografis (usia dan pengalaman magang) untuk memberikan pemahaman lebih komprehensif.

Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Dimensi *social/interpersonal barriers*, *attitudinal factors*, dan *interactional barriers* secara bersama-sama berperan signifikan terhadap *perceived future employability*.
2. Usia dan pengalaman kerja/magang berkaitan positif dengan *perceived future employability*.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan metode survei. Desain ini dipilih karena mampu menangkap gambaran hubungan antara *perceived career barriers* (*social/interpersonal*, *attitudinal factors*, dan *interactional barriers*) dan *perceived future employability* (PFE). Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *convenience sampling*, dengan kriteria inklusi: (1) berstatus mahasiswa aktif semester akhir (minimal semester 7), (2) sedang atau telah menyelesaikan skripsi, dan (3) bersedia mengisi

kuesioner secara lengkap. Karakteristik demografis meliputi usia, jenis kelamin, semester, dan pengalaman kerja atau magang.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian yang telah valid dan reliabel. Untuk mengukur *Perceived Career Barriers* (PCB) digunakan *Career Barriers Inventory-Short Version* (CBI-S; Toyokawa & DeWald, 2020), dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia melalui prosedur *forward-backward translation*. Proses adaptasi melibatkan dua penerjemah bilingual independen dan validasi isi oleh ahli konstruksi alat ukur. Instrumen ini terdiri dari 22 item yang mencakup tiga dimensi: *Social/Interpersonal* (SI), *Attitudinal Factors* (AF), dan *Interactional Barriers* (IB). Setiap item dinilai pada skala Likert 5 poin (1 = paling tidak mungkin hingga 5 = kemungkinan besar). Skor total yang lebih tinggi menunjukkan persepsi hambatan karier yang lebih besar. Contoh item: “Kurangya dukungan teman untuk rencana saya”, “Kekurangan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan”. Kualitas alat ukur tergolong baik dengan reliabilitas internal PCB = 0.88 dan faktor *loading* berkisar dari 0.33-0.79.

Sementara variabel *future employability* diukur dengan *Perceived Future Employability Scale* (PFES) dari Gunawan dkk. (2018). PFES terdiri dari 24 item yang terbagi dalam enam sub-skala: *future skills*, *expected experience*, *future networks*, *expected personal traits*, *future labour market knowledge*, dan *anticipated reputation of educational institution*. PFES menggunakan skala Likert 6 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 6 = sangat setuju). Skor yang tinggi menunjukkan PFE yang baik. Beberapa contoh item dari alat ukur ini: “Calon pemberi kerja dapat melihat bahwa saya memiliki tujuan yang jelas untuk diri saya sendiri”, “Saya dapat memanfaatkan jejaring yang telah saya kembangkan”. Kualitas alat ukur tergolong baik dengan reliabilitas internal PFES = 0.96 dan faktor *loading* berkisar dari 0.49-0.82.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara *online*. Partisipan mengisi kuesioner secara sukarela melalui *Google Form* setelah menyetujui lembar persetujuan (*informed consent*). Peneliti memastikan kerahasiaan data dan menyatakan tidak ada konflik kepentingan. Etika penelitian telah disetujui dalam sidang etik di Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha (No. 0140A/FP-UKM/II/2025).

Data diperoleh dari 171 mahasiswa tingkat akhir di Universitas “X” Bandung. Selanjutnya data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Langkah analisis mencakup: (1) statistik deskriptif (mean, SD, skewness, kurtosis), (2) uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing dimensi PCB terhadap PFE, serta peran variabel demografis (usia, pengalaman). Uji signifikansi ditetapkan pada taraf kesalahan 5% ($p < 0,05$). Hipotesis statistik yang akan diujikan adalah:

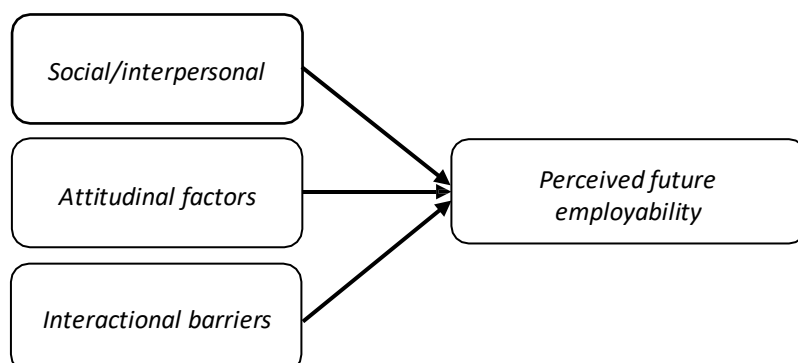
H₀: Dimensi *social/interpersonal barriers*, *attitudinal factors*, dan *interactional barriers* secara bersama-sama tidak berperan signifikan terhadap *perceived future employability*

H₁: Dimensi *social/interpersonal barriers*, *attitudinal factors*, dan *interactional barriers* secara bersama-sama berperan signifikan terhadap *perceived future employability*

Model penelitian yang akan diujikan adalah:

Gambar 1

Model Penelitian



Hasil

Berikut adalah hasil pengolahan data terhadap 171 partisipan dari mahasiswa tingkat akhir di Universitas “X” Bandung. Pada bagian ini akan dijelaskan terlebih dulu mengenai hasil statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Tabel 1 menjelaskan karakteristik lengkap dari partisipan.

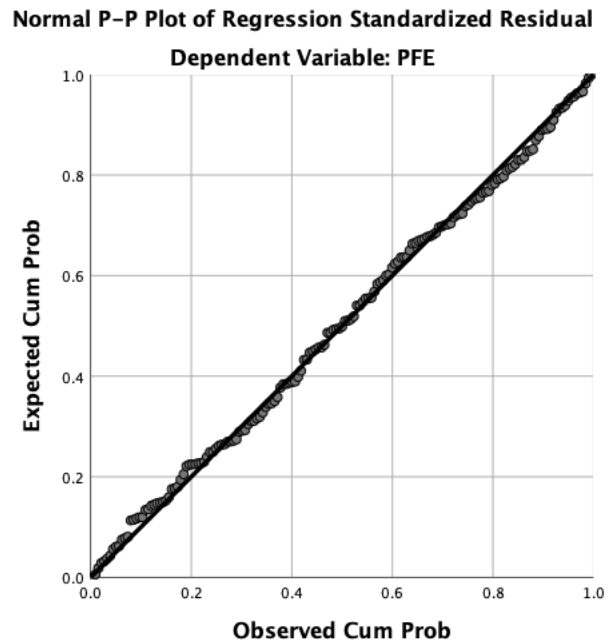
Tabel 1.

Demografi Partisipan

| Demografi | Kategori | Jumlah | Persentase |
|------------------|------------|--------|------------|
| Usia | 20 | 9 | 5.3 |
| | 21 | 106 | 62 |
| | 22 | 39 | 22.8 |
| | >22 | 17 | 9.9 |
| Jenis kelamin | Perempuan | 124 | 72.5 |
| | Laki-laki | 47 | 27.5 |
| Semester | 7 | 140 | 81.9 |
| | 9 | 31 | 18.1 |
| Jurusan | Kedokteran | 14 | 8.2 |
| | Sosial | 139 | 81.3 |
| | Teknik | 18 | 10.5 |
| Pengalaman Kerja | Tidak ada | 28 | 16.4 |
| | Sedikit | 115 | 67.3 |
| | Banyak | 28 | 16.4 |

Mayoritas mahasiswa berjenis kelamin perempuan (72.5%), mayoritas berusia 21 tahun (62%), berada di semester 7 (81.9%), dan memiliki sedikit pengalaman magang (67.3%).

Gambar 2.
Hasil uji normalitas



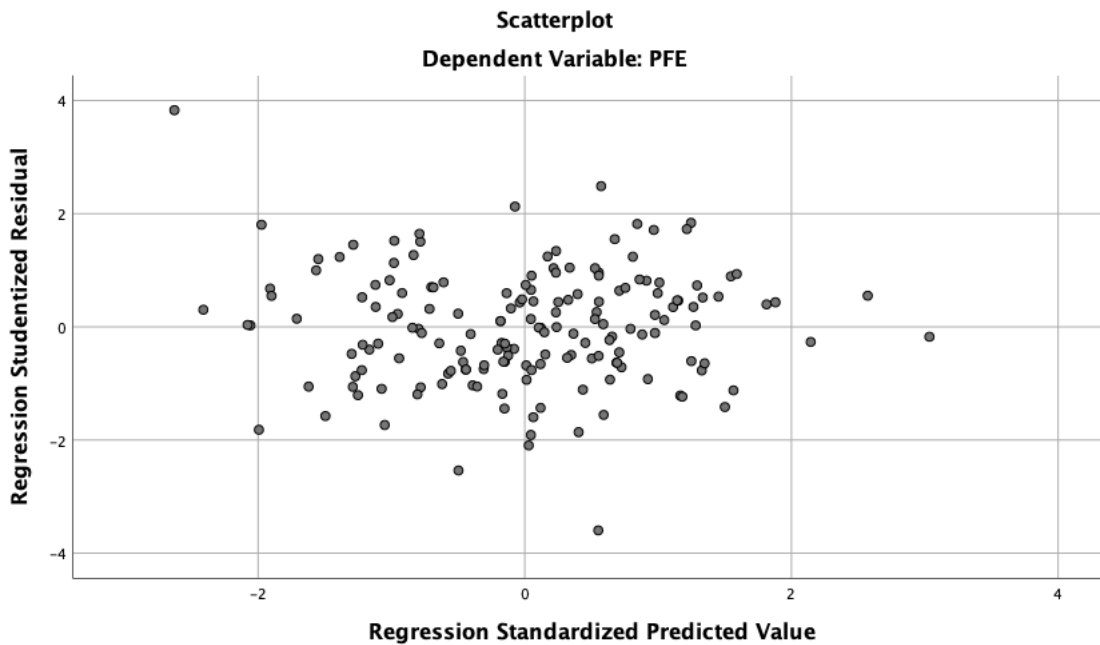
Dari gambar 2, terlihat bahwa penyebaran data sangat mendekati garis diagonal yang diharapkan, maka hal ini menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikoleniaritas

| Model | Unstandardized Coeff. | | Standardized Coeff | t | Sig. | Colinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|------------|--------------------|--------|------|------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| SI | .422 | .344 | .108 | 1.228 | .221 | .659 | 1.517 |
| AF | -1.061 | .221 | -.428 | -4.810 | .000 | .649 | 1.542 |
| IB | .100 | .416 | .021 | .241 | .810 | .673 | 1.486 |

Berdasarkan tabel 2 ditemukan bahwa nilai VIF untuk ketiga dimensi PCB yaitu SI, AF dan IB, semua lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

Gambar 3.
Uji Heterokedastisitas



Melihat gambar 3, sebaran data cenderung menyebar tidak terbentuknya pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homoskedastisitas.

Tabel 3.
Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .375 ^a | .141 | .125 | 15.696 | 1.867 |

a. Predictors: (Constant), IB, SI, AF

b. Dependent Variable: PFE

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai DW: 1.867. Jika melihat tabel Durbin Watson untuk n=171, dengan K=3, maka nilai DU adalah 1.7856 dan 4-DU adalah 2.2144. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW berada diantara nilai DU dan 4-DU.

Tabel 4.
Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Variabel

| Variabel | Mean | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------------|-------|-----|-----|------|--------|-------|---|---|---|
| 1. Usia | 21.41 | .85 | | | | | | | |
| 2. Jenis kelamin | – | – | – | – | | | | | |
| 3. Pengalaman magang | – | – | .13 | .07 | – | | | | |
| 4. Social/ Interpersonal | 2.72 | .62 | .12 | .05 | -.09 | – | | | |
| 5. Attitudinal Factors | 2.92 | .68 | .03 | -.02 | -.26** | .52** | – | | |

| | | | | | | | | |
|---|------|-----|------|-------|--------|-------|--------|--------|
| 6. Interactional Barriers | 2.39 | .71 | .07 | -.16* | -.17* | .49** | .50** | - |
| 7. Perceived Career Barriers (PCB) | 2.74 | .55 | .08 | -.04 | -.23** | .79** | .89** | .75** |
| 8. Perceived Future Employability (PFE) | 4.23 | .69 | .17* | .04 | .29** | -.10 | -.36** | -.14 |
| | | | | | | | | -.28** |

Catatan: N=171. 0=Laki-laki 1=perempuan; Pengalaman magang 0=tidak ada, 1=sedikit, 2=banyak. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Berdasarkan data pada Tabel 4, ditemukan bahwa semua dimensi PCB dan PFE berada pada level sedang, hal ini berarti kebanyakan partisipan menghayati bahwa mereka cukup merasakan adanya hambatan dalam karier, sekaligus merasa cukup memiliki kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai setelah mereka menyelesaikan pendidikan. Dari ketiga dimensi PCB, *attitudinal factors* memiliki nilai rata-rata paling tinggi, artinya partisipan merasakan hambatan karier paling besar berasal dari dirinya. Dimensi AF dan IB berkorelasi negatif dengan pengalaman magang, artinya semakin sedikit pengalaman magang, semakin besar hambatan AF dan IB yang dirasakan mahasiswa. Setiap dimensi PCB saling berkorelasi dengan kuat, artinya besarnya hambatan yang dirasakan akan berjalan bersamaan baik secara sosial, sikap dan interaksi. Namun hanya AF yang memiliki hubungan cukup kuat dengan PFE, artinya dari ketiga dimensi PCB hanya hambatan *attitudinal* yang dapat menurunkan persepsi mahasiswa terhadap kemungkinannya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda terhadap variabel dimensi PCB dan PFE.

Tabel 5.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | F | β | t | R square | R Square Change | Sig. |
|------------------------------------|------|---------|-------|----------|-----------------|------|
| Model 1 | 9.11 | | | 0.14 | 0.14 | 0.00 |
| <i>Social/Interpersonal (SI)</i> | | 0.11 | 1.23 | | | 0.22 |
| <i>Attitudinal Factors (AF)</i> | | -0.43 | -4.81 | | | 0.00 |
| <i>Interactional Barriers (IB)</i> | | 0.02 | 0.24 | | | 0.81 |
| Model 2 | 8.42 | | | 0.20 | 0.06 | 0.00 |
| <i>Social/Interpersonal (SI)</i> | | 0.07 | 0.85 | | | 0.39 |
| <i>Attitudinal Factors (AF)</i> | | -0.37 | -4.21 | | | 0.00 |
| <i>Interactional Barriers (IB)</i> | | 0.03 | 0.37 | | | 0.71 |
| Usia | | 0.15 | 2.12 | | | 0.04 |

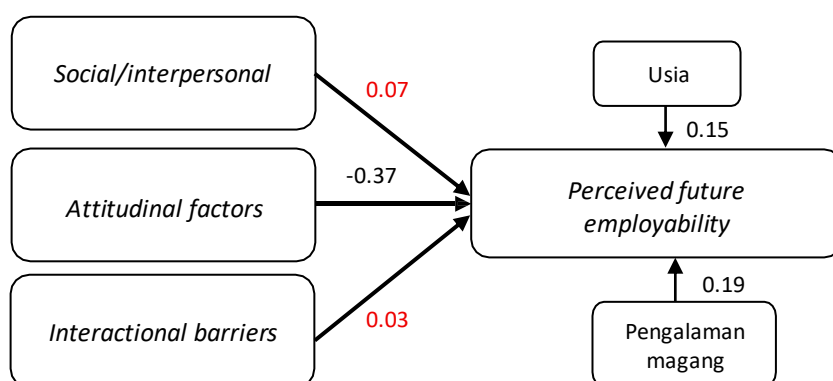
| | | | |
|-------------------|------|------|------|
| Pengalaman magang | 0.19 | 2.58 | 0.01 |
|-------------------|------|------|------|

Catatan: N=171; Dependent variabel: *Perceived Future Employability* (PFE)

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hubungan SI, AF, dan IB terhadap PFE (Model 1), serta penambahan variabel demografis usia dan pengalaman (Model 2). Pada Model 1, nilai $R^2 = 0,14$, yang berarti 14% varians PFE dapat dijelaskan oleh ketiga dimensi PCB. Uji F menunjukkan model signifikan ($F(3,167) = 9,11, p < 0,001$). Dari ketiga prediktor, hanya AF yang berpengaruh signifikan terhadap PFE, sementara SI dan IB tidak signifikan. Pada Model 2, setelah menambahkan usia dan pengalaman, nilai R^2 menjadi 0,20. Model tetap signifikan ($F(5,165) = 8,42, p < 0,001$), dengan AF, usia, dan pengalaman magang sebagai prediktor signifikan bagi PFE. Hasil estimasi tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.

Gambar 4

Analisis Regresi Peran Tiga Dimensi PCB dan karakteristik demografis terhadap PFE



Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya faktor internal berupa *Attitudinal Factor* (AF) yang memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Perceived Future Employability*, sedangkan hambatan eksternal seperti *Social/Interpersonal* (SI) dan *Interactional Barriers* (IB) tidak signifikan. *Attitudinal factors* yaitu hambatan yang bersumber dari sikap, keyakinan, dan penilaian diri mahasiswa terhadap kemampuan dan peluang karier mereka berperan signifikan dalam memprediksi *perceived future employability*. AF memengaruhi bagaimana mahasiswa memaknakan pengalaman pribadi (mis. kegagalan/kesuksesan) sehingga ketidakpercayaan menurunkan pengalaman keberhasilannya, dan selanjutnya menurunkan harapannya tentang prospek kerja. Hambatan internal seperti keraguan terhadap kemampuan diri, rendahnya motivasi, atau sikap negatif terhadap karier cenderung menurunkan *career self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai tujuan kariernya. Ketika efikasi diri menurun, individu menjadi kurang termotivasi untuk belajar, beradaptasi, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja, sehingga PFE ikut melemah. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting sebagai mediator antara faktor pribadi dan *perceived employability* (Omar et al., 2023; Zhou et al., 2023). Selain itu, efikasi diri juga meningkatkan motivasi berprestasi dan aspirasi karier yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memperkuat persepsi kesiapan kerja (Wang et al., 2022). Dengan kata lain, semakin besar hambatan psikologis yang dirasakan mahasiswa, semakin

kecil kemungkinan mereka untuk menumbuhkan keyakinan merasa siap menghadapi pekerjaan di masa depan.

Temuan ini juga selaras dengan penelitian (Urbanaviciute et al., 2016) yang menemukan bahwa hambatan internal, seperti keraguan akan kemampuan dan rendahnya keyakinan diri, cenderung memiliki pengaruh negatif yang lebih kuat terhadap *outcome-vocational* individu, seperti kepuasan terhadap jurusan dan komitmen identitas vokasional, daripada hambatan eksternal (kontekstual). Persepsi akan kurangnya kemampuan atau ketidakcocokan terkait dengan karier yang buruk atau menurunnya keyakinan dalam memilih karier (Urbanaviciute et al., 2016). Hasil ini juga sejalan dengan temuan Nurwahidin & Pratama (2022), bahwa mahasiswa yang menunjukkan hambatan karier internal seperti rendahnya rasa percaya diri, minimnya motivasi, keterbatasan keterampilan dan pengetahuan karier, dapat menghambat kesiapan karier mereka. Singkatnya, individu yang merasa kurang memiliki keterampilan untuk memperoleh atau mempertahankan pekerjaan di masa depan, akan mengalami hambatan dalam kemajuan kariernya (Gökkaya & Erten, 2024).

Di sisi lain, dalam penelitian ini hambatan karier eksternal, yaitu dari sosial, seperti kurangnya dukungan orang terdekat atau tekanan dari lingkungan sosial (SI) dan diskriminasi yang dirasakan (IB) tampaknya tidak selalu langsung menurunkan persepsi kesiapan kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, hambatan eksternal yang dirasakan, baru akan berdampak ketika individu memaknainya atau menilai situasi tersebut. Kurangnya dukungan yang diberikan lingkungan dapat menurunkan PFE hanya jika rasa optimis dan keyakinan individu terpengaruh, sehingga dirinya menjadi ragu saat akan menentukan pilihan kariernya. Hal ini menunjukkan kemungkinan bahwa hambatan sosial dan diskriminasi tidak langsung berperan pada *perceived employability*, tapi harus melalui mekanisme psikologis, yang dalam penelitian ini adalah *attitudinal factors*. Jika seorang mahasiswa menilai hambatan itu sebagai tantangan yang bisa diatasi, ia cenderung memakai strategi aktif dan mengembangkan *career adaptability*, yaitu kemampuan untuk merencanakan, mengontrol, dan menyesuaikan diri dengan perubahan karier (Marini et al., 2023), sehingga akan lebih yakin akan kesempatan kerja di masa depan. Selain itu orientasi terhadap masa depan dan kesiapan belajar juga membuat mahasiswa lebih mampu mengubah hambatan eksternal menjadi pengalaman belajar, dan mengurangi efek negatif pada *perceived employability* (Chen et al., 2023). Sebaliknya, bila hambatan eksternal dihayati sebagai kegagalan pribadi, maka akan memperkuat *attitudinal factors* dan menurunkan PFE (Wang et al., 2022).

Kedua, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor internal lebih berperan terhadap PFE. Penelitian (Capone et al., 2021) dan (de Melo et al., 2021) menemukan bahwa faktor internal memiliki korelasi yang kuat dengan PFE dibandingkan dengan faktor eksternal/kontekstual. Oleh karena itu peran hambatan eksternal, seperti dukungan sosial dan diskriminasi dan *perceived employability* seringkali berubah kekuatannya jika ada faktor internal yang turut berperan (Cardoso & Moreira, 2009; Xia et al., 2020)

Temuan menarik lainnya adalah variabel demografis seperti usia dan pengalaman kerja/magang terbukti berperan positif terhadap PFE. Penelitian Jackson & Wilton (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, dan karakter individu berkontribusi positif terhadap *perceived employability*. Pengalaman juga mampu meningkatkan kepercayaan diri dari mahasiswa tentang peluang karier mereka saat lulus (Bennett et al., 2023). Hal ini menunjukkan pentingnya pengalaman praktis untuk memperkuat persepsi kesiapan kerja individu. Sejalan dengan hal tersebut penelitian Omar et al. (2023) menunjukkan peran penting keterampilan *employability* praktis dan *career self-efficacy* dalam meningkatkan

persepsi kesiapan kerja, sehingga kombinasi dukungan eksternal dan pelatihan internal menjadi strategi yang paling efektif.

Temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi literatur *employability* di Indonesia, khususnya dalam konteks mahasiswa, bahwa faktor internal lebih besar peranannya daripada faktor eksternal. Bagaimana individu mempersepsikan kemampuan dirinya akan lebih memengaruhi keyakinannya akan peluang karier mereka. Oleh karenanya, pihak kampus dapat melakukan penguatan untuk meningkatkan kekuatan internal mahasiswa, termasuk pemberian kesempatan untuk mendapatkan pengalaman praktis selama perkuliahan.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memiliki kontribusi yang signifikan, terdapat limitasi penelitian yang dimiliki, yaitu rentang populasi yang hanya di satu universitas, sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada mahasiswa secara umum.

Implikasi teoretis-praktis

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan desain longitudinal agar dapat memantau perubahan PFE dan peran PCB sepanjang waktu, baik selama masa studi maupun setelah lulus. Selain itu, sebaiknya memperluas sampel ke berbagai universitas untuk menguji konsistensi temuan. Sebaiknya mempertimbangkan pula variabel prestasi akademik, dan status sosial ekonomi, mengingat literatur sebelumnya telah menunjukkan pengaruh signifikan variabel-variabel tersebut terhadap *employability*.

Untuk pihak universitas, dapat memberikan program pengembangan diri dan peningkatan efikasi diri, seperti *workshop*, atau pelatihan wawancara. Selain itu pengembangan jejaring dengan pihak industri untuk memberikan kesempatan mahasiswa mendapatkan pengalaman praktis melalui kegiatan magang atau praktik lapangan. Universitas juga dapat melibatkan alumni dan industri untuk membantu mengurangi hambatan internal melalui sharing pengalaman, sesi mentoring untuk membantu mahasiswa dalam melalui transisi karier

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa dari tiga dimensi *Perceived Career Barriers* (PCB), hanya *Attitudinal Factor* (AF) yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Perceived Future Employability* (PFE) mahasiswa tingkat akhir. Hambatan yang bersifat sosial/interpersonal (SI) dan hambatan interaksi (IB) tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hambatan internal, seperti keraguan diri, motivasi rendah, dan kurangnya pengetahuan karier, lebih menentukan persepsi kesiapan karier masa depan dibanding hambatan eksternal. Selain itu, faktor demografis seperti usia dan pengalaman kerja/magang dapat meningkatkan PFE, yang menunjukkan pentingnya kematangan usia dan keterlibatan dalam pengalaman praktis bagi kesiapan menghadapi pasar kerja.

Mahasiswa disarankan memiliki motivasi tinggi untuk melakukan eksplorasi karier, memiliki sikap proaktif untuk mencari pengalaman/magang, sehingga keyakinan akan kemampuan diri meningkat dan lebih siap saat memasuki dunia kerja. Pihak universitas dapat memberikan program konseling karier untuk melengkapi pengetahuan mahasiswa dan juga program pengembangan diri atau kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman praktis melalui magang. Penggabungan peningkatan sumber daya eksternal

(jejaring, magang) dan penguatan proses internal (sikap positif, keyakinan diri) merupakan langkah efektif agar hambatan eksternal tidak berubah menjadi hambatan internal yang merusak keyakinan mahasiswa.

Referensi

- Aigbodion, A. I., Uye, E. E., & Timeyin, A. (2022). Employability skills and core self-evaluations as predictors of perceived employability among undergraduate students of a nigerian university. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(1), 1–11.
- Bennett, D., Knight, E., & Li, I. (2023). The impact of pre-entry work experience on university students' perceived employability. *Journal of Further and Higher Education*, 47(8). <https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2220286>
- Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2022). Which are the predictors of perceived employability? An approach based on three studies. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 47(6). <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1983769>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A. (2021). Perceived Employability, Academic Commitment, and Competency of University Students During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study of Student Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>
- Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3). <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9163-2>
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X., & Cai, W. (2023). Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates: a moderated mediation model. *Current Psychology*, 42(31). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>
- Choi, T., & Park, M.-S. (2020). Mediating effect of Job-seekers' accidental response skills and career decision-making self-efficacy in the structural relationship between their career barriers and their career preparation behaviors. *The Association of Korea Counseling Psychology Education Welfare*, 7(2). <https://doi.org/10.20496/cpew.2020.7.2.345>
- Chow, H. J., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2019). Examining Mediating Role of Self-Efficacy on Undergraduates' Perceived Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i6/5929>
- de Melo, M. R., Martins-Silva, P. de O., de Andrade, A. L., & de Moura, R. L. (2021). Barriers, Adaptability, Employability, and Satisfaction: Career Perceptions of Business Students. *Revista de Administracao Contemporanea*, 25(6). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190124.en>
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. (2019). *Banyaknya Pengangguran Karena Kurangnya Pelatihan Keterampilan Kerja*. Dinas Tenaga Kerja.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4). <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Ella Imanda, Indari, I., & Aminah, T. (2023). Gambaran Tingkat Kecemasan Tentang Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi D3 Keperawatan ITSK RS dr. Soepraoen Malang. *Nursing Information Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.54832/nij.v3i1.481>
- Ergün, M., & Şeşen, H. (2021). A Comprehensive Study on University Students' Perceived Employability: Comparative Effects of Personal and Contextual Factors. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211036105>
- Gökkaya, D., & Erten, Ş. (2024). The Effect of Perceived Future Employability on Future Anxiety: A Study on Healthcare Management Students. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(2). <https://doi.org/10.18069/firatsbed.1443922>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2018). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>

- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1). <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09430-7>
- Harari, M. B., McCombs, K., & Wiernik, B. M. (2021). Movement Capital, RAW model, or circumstances? A meta-analysis of perceived employability predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103657>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3). <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Ma, Y., Hou, L., Cai, W., Gao, X., & Jiang, L. (2024). Linking undergraduates' future work self and employability: a moderated mediation model. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01530-1>
- Maharani, T., & Utami, R. H. (2024). Hubungan Self Regulation dengan Perceived Future Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *AHKAM*, 3(1). <https://doi.org/10.58578/ahkam.v3i1.2723>
- Mainga, W., Braynen, M. B. M., Moxey, R., & Quddus, S. A. (2022). Graduate Employability of Business Students. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030072>
- Marini, M., Livi, S., Prislei, L., Parris, C., Cecalupo, A., Scarci, F., & Benvenuto, G. (2023). The Impact of Perceived Barriers to Career Advancement: A Study with a Sample of Italian University Students. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118874>
- Mohd Amin, A. H., Rasdi, R. M., & Syuhada Musa, S. N. (2025). Examining Perceived Employability of Public Service Department Sponsored Undergraduates in Malaysian Public Universities: CareerEDGE Model and the Role of Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Public Administration and Governance*, 15(2). <https://doi.org/10.5296/jpag.v15i2.23081>
- Noviyanti, A. (2021). Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Pendidikan*, 3(2).
- Nurul Atikah, D., Kurniawati, F., & Rifameutia, T. (2023). Students' Career Anxiety: A Systematic Literature Review. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 13(3). <https://doi.org/10.23960/jpp.v13.i3.202335>
- Nurwahidin, M., & Pratama, Moch. J. (2022). Career Barriers of Lampung University Students Force 2015 - 2021. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(10). <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i10.510>
- Oh, S. K., & Jun, J. (2018). Structural relationships between career barriers, social support levels, egoresilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middleaged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy*, 15(1).
- Omar, M. K., Muhamad, W. M. W., Ismail, N., Zakaria, A., & Kadir, K. M. (2023). Employability Skills and Career Development Self-Efficacy as Indicators for Workforce Success. *Journal of Technical Education and Training*, 15(3 Special Issue). <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.03.011>
- Peeters, E. R., Akkermans, J., & De Cuyper, N. (2020). The Only Constant Is Change? Movement Capital and Perceived Employability. *Journal of Career Assessment*, 28(4). <https://doi.org/10.1177/1069072720918195>
- Raisa Rizka Dwi Rahmawati, & Temi Damayanti Djamhoer. (2022). Pengaruh Contextual Supports and Barriers terhadap Career Decision Making Self-Efficacy pada Siswa SMK Negeri di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1404>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1). <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3). [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-L)
- Swanson, J. L., & Witke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4). <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Tee, P. K., Wong, L. C., Dada, M., Song, B. L., & Ng, C. P. (2024). Demand for digital skills, skill gaps and graduate employability: Evidence from employers in Malaysia. *F1000Research*, 13. <https://doi.org/10.12688/f1000research.148514.1>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. In *Higher Education Policy* (Vol. 25, Issue 4). <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- Wong, M., & Wong, K. (2024). Navigating graduate employability and job market expectations in Hong Kong amidst and beyond the global pandemic. *Journal of Education and Work*, 37(1–4). <https://doi.org/10.1080/13639080.2024.2362636>
- Wujema, B. K., Rasdi, R. M., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2022). The Role of Self-Efficacy as a Mediating Variable in CareerEDGE Employability Model: The Context of Undergraduate Employability in the North-East Region of Nigeria. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084660>
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00028>
- Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>