

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia kerja di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan banyaknya lulusan perguruan tinggi. Setiap tahunnya sekitar 1,8 juta hingga 1,9 juta lulusan sarjana dilahirkan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025). Namun, jumlah lulusan yang meningkat tersebut tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai (Adriyanto dkk., 2020). Ketidakseimbangan ini memberikan tekanan besar pada pasar kerja dan menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya angka pengangguran, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi. Fenomena ini menjadi tantangan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk bersaing dan membuat pilihan karier yang tepat di tengah ketidakpastian pasar kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara nasional sebesar 4,76%. Secara spesifik, TPT untuk lulusan perguruan tinggi mencapai 5,39% tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan (BPS, 2025). Berdasarkan data tersebut, lulusan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan. Sehingga, kondisi ini menekankan pentingnya individu memiliki kesiapan setelah lulus, terutama dalam mengambil keputusan karier.

Pengambilan keputusan karier merupakan suatu proses yang membantu individu dalam mencapai pilihan optimal dari berbagai pilihan alternatif (Gati & Kulcsár, 2021). Tahapan proses pengambilan keputusan karier dilalui dengan mengidentifikasi dan keterampilan dalam mengolah informasi (Zunker, 2016). Keputusan karier ini meliputi proses yang kompleks dengan melibatkan berbagai faktor-faktor pribadi, sosial, dan lingkungan yang membentuk jalur karier individu (Yunus dkk., 2024).

Pengambilan keputusan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi minat, kepribadian, serta keyakinan individu terhadap kemampuan dalam menentukan pilihan karier. Sementara, faktor eksternal yakni dukungan keluarga, teman sebaya, dan lingkungan (Herlovina, 2023). Dari berbagai faktor internal tersebut, salah satu yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan karier adalah *Psychological Capital* (PsyCap) sebagai kapasitas dasar individu yang memungkinkan individu tersebut lebih produktif, tidak mudah menyerah, memiliki semangat dan motivasi untuk mencapai target tujuan, serta membantu individu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan (Ningrum dkk., 2025).

PsyCap merupakan keadaan psikologis positif dengan meliputi aspek *self efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola oleh individu untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). PsyCap difokuskan dalam penelitian ini karena bersifat positif serta berperan membantu individu menghadapi ketidakpastian dan hambatan, sehingga mendukung kesiapan individu untuk perubahan (Ningrum & Salendu, 2021). Temuan sebelumnya menunjukkan bahwa PsyCap membantu meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kinerja kerja yang lebih tinggi (Azizah & Rositawati, 2024). PsyCap juga memainkan peran

krusial dalam pengembangan organisasi, dengan tingkat PsyCap yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Junjunan & Putra, 2023).

PsyCap dapat membantu mahasiswa lebih percaya diri dalam menetapkan tujuan karier dan membantu individu meningkatkan kematangan karier sehingga mahasiswa dapat menghadapi dunia kerja dengan lebih optimis dan resilien (Reskido, 2023). Temuan lainnya juga menyatakan bahwa PsyCap dapat membantu mahasiswa dalam mengelola tantangan belajar hingga bekerja (Subandy & Jatmika, 2020). Melalui sumber daya psikologis, individu tersebut dapat memiliki fondasi penting yang secara langsung memengaruhi kesiapan karier mahasiswa (Rifki & Anisah, 2021).

Selain itu, peran PsyCap dalam kesiapan karier mahasiswa tidak terlepas dari tahap perkembangan yang mereka alami. Psikologi perkembangan mengenal periode transisi menuju dewasa muda yang dikenal sebagai *emerging adulthood*. Fase ini berlangsung antara usia 18 hingga 25 tahun. Ciri utama dari *emerging adulthood* adalah *identity exploration*, yaitu eksplorasi jati diri individu (J. Santrock, 2017). Fase ini merupakan proses individu dalam mengeksplorasi identitas karier dalam membangun kesiapan mental (Yutanto & Putra, 2023). Eksplorasi karier melibatkan pengumpulan informasi karier yang membentuk kematangan karier, yang dimediasi oleh efektivitas diri dalam pengambilan keputusan karier (Ramdhan & Salim, 2020).

Proses pengambilan keputusan karier tersebut memerankan keempat aspek dari PsyCap, meliputi *self-efficacy* yang berperan meningkatkan keyakinan dalam mengambil keputusan, harapan berperan membantu dalam menerapkan rencana karier jangka panjang, *resilience* berperan dalam menghadapi kegagalan atau hambatan dalam pencarian kerja, serta optimisme berperan memberikan pandangan positif terhadap masa depan profesional (Saraswati dkk., 2022). Hal tersebut diperlukan agar mahasiswa mampu menentukan pilihan karier yang tepat dan lebih percaya diri menghadapi transisi ke dunia kerja.

Dalam beberapa penelitian, gender merupakan kontribusi penting dalam fungsi PsyCap yang mendukung individu dalam menghadapi proses pengambilan keputusan karier. Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian, penelitian sebelumnya menemukan bahwa mahasiswa laki-laki cenderung memiliki PsyCap yang lebih unggul terutama dalam hal kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme meski tidak semua perbedaan signifikan secara statistik (Justitia dkk., 2024). Mendukung hal ini, penelitian lainnya mencatat bahwa PsyCap karyawan perempuan lebih signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan autentik yang menunjukkan dinamika sumber daya psikologis yang spesifik gender (Daraba dkk., 2021).

Gender tidak hanya dipahami sebagai perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, melainkan dibentuk melalui sosialisasi nilai, norma, dan praktik budaya yang terus-menerus diperkuat oleh masyarakat (Bosson dkk., 2019). Faktor personal dan kontekstual yang memengaruhi keputusan karier dalam konteks Indonesia adalah peran gender (Akbar dkk., 2024). Pengaruh peran gender terhadap keputusan karier dapat dipahami sebagaimana yang dinyatakan oleh Bandura (2002) bahwa keputusan karier yang akan dijalani individu mengacu kepada nilai-nilai yang ditanamkan masyarakat baik melihat contoh, atau mengalami langsung, maupun pengajaran langsung dari generasi yang lebih tua.

Di Indonesia, peran gender masih memiliki pengaruh nyata terhadap cara individu mempersepsi pilihan kariernya. Norma budaya yang berlaku menempatkan perempuan pada peran domestik dan komunal, sementara laki-laki diharapkan mengambil peran produktif dan kepemimpinan di ranah publik (Kurniasari dkk., 2024). Dalam *Social Role Theory* (Eagly & Wood, 2016), harapan peran gender membentuk skema kognitif individu tentang pekerjaan apa yang sesuai bagi mereka. Perempuan yang menginternalisasi peran komunal cenderung mengarahkan pilihan karier mereka ke bidang yang berorientasi pada pelayanan dan hubungan interpersonal, sementara laki-laki dengan internalisasi peran agentic cenderung memilih bidang yang berorientasi pada status, kompetisi, dan kepemimpinan (Korlat dkk., 2023). Pola ini tidak sepenuhnya deterministik, karena faktor psikologis internal seperti *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi yang merupakan PsyCap dapat melemahkan pengaruh pembatasan peran gender dalam pengambilan keputusan karier.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa laki-laki cenderung memiliki tingkat PsyCap yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, terutama pada aspek kepercayaan diri yang signifikan. Hal ini dapat dipahami dalam konteks budaya di Indonesia, yang mana pola peran gender mendorong laki-laki untuk lebih percaya diri, mandiri, dan berani menghadapi tantangan (Justitia dkk., 2024). Penelitian lain mengungkapkan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat *self-efficacy* lebih rendah dibandingkan laki-laki dalam membuat keputusan karier (Melianasari, 2022). Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian lain juga menyatakan laki-laki lebih percaya diri dalam memutuskan karier dibandingkan dengan perempuan. Temuan ini menjelaskan bahwa dalam konteks budaya, perempuan memiliki status sosial yang lebih rendah daripada laki-laki dan biasanya berada diposisi yang kurang menguntungkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka cenderung kurang percaya diri dalam membuat keputusan karier (Chen dkk., 2021).

Sementara itu, penelitian Bennett (2021) menemukan bahwa perempuan justru memiliki *self-efficacy* lebih tinggi dalam aspek pengambilan keputusan karier, identitas karier, dan komitmen karier dibandingkan laki-laki. Namun, perempuan juga memperlihatkan tingkat ketidakpastian karier yang lebih tinggi dengan 26,44% mahasiswa perempuan masuk kategori ketidakpastian karier yang menonjol dan membutuhkan bantuan konselor, dibandingkan hanya 16,67% mahasiswa laki-laki (Saputra dkk., 2025). Penelitian lainnya menemukan bahwa ekspektasi karier pada mahasiswa perempuan diprediksi terutama oleh dukungan orang tua, keyakinan nilai, dan minat, sedangkan pada mahasiswa laki-laki lebih dipengaruhi oleh dukungan orang tua, kepercayaan diri, dan minat (Lv dkk., 2022).

Selain itu, *hope* juga seringkali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan keluarga, religiusitas, dan norma sosial (Ali & Mukhibat, 2023). Demikian pula, di kalangan mahasiswa usia 18-25 tahun, laki-laki menunjukkan tingkat harapan yang lebih tinggi daripada perempuan (Sengupta & Karmakar, 2021). Pada laki-laki, harapan dibentuk oleh ekspektasi sosial, termasuk dalam hal tanggung jawab finansial dan aspirasi karier (Griffin dkk., 2025). Sementara pada perempuan, *hope* terhadap keputusan karier lebih kompleks dan dipengaruhi oleh variabel sosial-budaya, seperti norma gender, ekspektasi keluarga, dan stereotipe pekerjaan yang masih membatasi pilihan karier perempuan (Febriana & Masykur, 2022).

Resiliency sebagai salah satu dimensi dalam PsyCap menunjukkan perbedaan antar gender dalam menghadapi tantangan karier. Penelitian yang dilakukan oleh (Syihab & Harianti, 2023) menyatakan laki-laki secara keseluruhan menunjukkan tingkat ketahanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, yang mencerminkan bahwa laki-laki lebih terdorong oleh kebutuhan dan ekspektasi untuk mandiri secara finansial. Sementara itu, perempuan yang menjalani peran ganda juga memiliki tingkat ketahanan yang tinggi, namun pengaruh ketahanan tersebut lebih kompleks yang lebih sering dipengaruhi oleh konflik peran dan dukungan eksternal seperti keluarga dan nilai-nilai spiritual (Karhani dkk., 2024)

Perbedaan gender dalam optimism juga menjelaskan variasi dalam pengambilan keputusan karier (Dawson, 2023). Laki-laki menunjukkan optimisme karier yang lebih tinggi daripada perempuan, meskipun mereka memiliki ikatan dukungan karier yang lebih sedikit (Douglas & Topping, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa perempuan sering menghadapi ekspektasi keluarga serta stereotip peran gender sehingga memengaruhi hubungan antara optimisme dan niat keputusan karier (Nugroho dkk., 2024). Dalam konteks budaya di Indonesia, norma sosial dan tuntutan peran gender dapat memperlemah hubungan antara optimisme dengan keputusan karier perempuan. Sehingga, meskipun tingkat optimisme perempuan juga bisa sama tinggi atau bahkan lebih tinggi daripada laki-laki, pengaruh optimisme terhadap tindakan karier lebih sering terhambat oleh norma kolektifis serta tanggung jawab domestik yang menimbulkan beban peran ganda (Handayani & Pratama, 2022).

Namun, penelitian lainnya menemukan sebaliknya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gender dalam konteks karier tidak memoderasi hubungan antara PsyCap dengan kesuksesan karier secara langsung (Fahmy dkk., 2025). Hal ini dapat dikatakan bahwa gender dalam konteks karier mungkin lebih bersifat pengaruh langsung daripada sebagai moderator yang mengubah kekuatan hubungan antara PsyCap dan karier. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Loan dkk (2025) yang secara konsisten menunjukkan bahwa dalam berbagai konteks dan populasi yang berbeda, gender tidak terbukti sebagai moderator dalam hubungan psikologis positif dengan variabel outcome yang berkaitan dengan pengembangan karier.

Sejalan dengan temuan sebelumnya, Meta-analisis yang dilakukan oleh Loghman dkk (2023) terhadap ratusan studi dengan jumlah partisipan yang besar menemukan bahwa pengaruh PsyCap bersifat konsisten di berbagai konteks, serta tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor demografis seperti gender. Penelitian Alcedo & Romero (2024) juga mendukung bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya perbedaan PsyCap berdasarkan gender, sehingga mengindikasikan bahwa gender bukan merupakan faktor moderasi yang signifikan dalam hubungan PsyCap. Hal ini mendukung bahwa konstruk PsyCap berfungsi secara setara pada laki-laki dan perempuan, sehingga komponen seperti hope, optimism, self-efficacy, dan resilience berfungsi secara lintas gender dalam mendukung individu menghadapi proses pengambilan keputusan karier. Sehingga, temuan ini masih membutuhkan pengujian empiris melalui penelitian.

Beberapa studi empiris lainnya menunjukkan bahwa secara konseptual dan pengukuran, PsyCap memiliki kesetaraan lintas gender. Choisy dkk (2021) menemukan bahwa *French Psychological Capital Questionnaire* (F-PCQ-24) memiliki

invariansi pengukuran berdasarkan gender melalui analisis *multi-group confirmatory factor analysis* (MG-CFA). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Platania & Paolillo (2022) yang menunjukkan bahwa *Compound PsyCap Scale* (CPC-12) bersifat invariant lintas gender, sehingga dapat digunakan dalam berbagai konteks seperti pendidikan, olahraga, dan dunia kerja. Selain itu, Caza dkk (2010) juga mengonfirmasi bahwa *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) memiliki kesetaraan pengukuran antara laki-laki dan perempuan pada sampel pekerja dewasa, dengan karakteristik psikometrik yang sebanding di kedua kelompok.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa gender dalam hubungan PsyCap dan pengambilan keputusan karier masih menunjukkan hasil yang inkonsisten dalam berbagai penelitian dan menjadi topik yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di Indonesia yang sedang berada di fase transisi dan mempersiapkan diri untuk pilihan karier di masa depan (Putri dkk., 2023). Pada fase ini, mereka sedang mengembangkan kematangan karier, mengambil keputusan kritis tentang arah karier profesional mereka, dan mempersiapkan diri untuk menerapkan pengetahuan khusus mereka (Setyawati dkk., 2021). Sejalan dengan teori perkembangan, mahasiswa tingkat akhir yang merupakan dewasa awal berada pada tahap eksplorasi dengan mencari informasi tentang karier yang sesuai dengan kemampuannya (J. W. Santrock, 2012).

Temuan penelitian sebelumnya mengenai hubungan PsyCap dan pengambilan keputusan karier dengan perbandingan gender hingga saat ini masih relatif terbatas dan belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur dengan mengeksplorasi bagaimana PsyCap berkontribusi terhadap pengambilan keputusan karier dengan mempertimbangkan perbedaan gender, serta memberikan gambaran penting yang lebih komprehensif mengenai kesiapan karier mahasiswa, khususnya terkait peran PsyCap dalam pengambilan keputusan karier dengan mempertimbangkan perbedaan gender. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi universitas dan konselor karier dalam merancang intervensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan mahasiswa baik apabila ditemukan perbedaan gender maupun apabila PsyCap terbukti berdampak secara lintas gender, sehingga mereka dapat lebih siap dalam menghadapi transisi ke dunia profesional.

1.1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1.1 Pengambilan keputusan karier

Pengambilan keputusan karier merupakan fase terpenting bagi individu dalam memilih jurusan, profesi, maupun pekerjaan melalui eksplorasi dan pemahaman diri terkait dunia kerja (Fajriani dkk., 2023). Pengambilan keputusan karier adalah salah satu proses psikologis yang terjadi dalam setiap keputusan yang dipengaruhi oleh pengalaman atau sebagai bentuk antisipasi yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri dan pengembangan kapasitas kariernya (Kurnia, 2018). Pengambilan keputusan karier juga merupakan gambaran dari pemahaman individu atas alternatif karier dan perwujudan dari rencana masa depan (Imtyaaz & Cahyono, 2021). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses yang kompleks dengan melibatkan eksplorasi diri, pemahaman di dunia kerja, hingga tanggung

jawab individu terhadap pilihan dan pengembangan karier, yang dipengaruhi oleh pengalaman serta mencakup pemilihan hingga komitmen untuk mewujudkan pilihan karier tersebut.

Harren (Kurnia, 2018) menyatakan bahwa pengambilan keputusan karier memiliki 3 dimensi, yakni *planning*, *intuitif*, dan *dependent* yang diuraikan sebagai berikut :

1. *Planning*

Planning merupakan cara individu dalam mengambil keputusan untuk memenuhi kebutuhan hingga merencanakan masa depan yang melibatkan penentuan tujuan, penyusunan strategi, dan pengembangan rencana aksi (Arifudin dkk., 2021).

2. *Intuitive*

Intuitive berperan dalam hal mengantisipasi pengambilan keputusan masa depan yang terencana dan menggali informasi untuk menimbang faktor perilaku yang harus dilakukan dengan melibatkan perasaan dan emosi dalam memengaruhi pengambilan keputusan (Limbongbua, 2021).

3. *Dependen*

Dependent merupakan cara individu dalam mengambil keputusan dengan melibatkan tanggung jawab pada orang lain dan tidak mengambil keputusan hanya dengan diri sendiri (Hossny & Alotaibi, 2024).

Pengambilan keputusan karier dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- a. **Faktor Internal**

1. Grit dan Gender

Grit diartikan sebagai dorongan besar dalam mencapai tujuan dengan tetap berusaha dan mempertahankan ketertarikan meskipun melalui kegagalan dan hambatan (Herlovina, 2023). Individu dengan karakteristik ini lebih baik dalam menyusun rencana karier dan mengambil keputusan karier yang sesuai dengan potensi dan harapan (Septania & Khairani, 2019). Sementara, gender merupakan perbedaan maskulinitas dan femininitas yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan karier setiap individu. Laki-laki secara empiris dapat lebih mudah dalam mengambil keputusan karier dibandingkan perempuan, dikarenakan perempuan memiliki banyak pertimbangan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Herlovina, 2023).

2. Kemandirian

Kemandirian dimaknai dengan mengatur diri sendiri tanpa melibatkan orang lain dan dilakukan bukan karena paksaan ataupun tekanan eksternal, salah satunya mengambil keputusan (Herlovina, 2023). Steinberg (2020) mendefinisikan kemandirian sebagai kapasitas individu untuk bertanggung jawab atas kehidupannya

sendiri secara emosional, sosial, maupun finansial sehingga mampu menjalani kehidupannya secara mandiri.

3. *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Mahsunah & Musbikhin, 2023). Bandura (1977) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemampuan untuk melatih sejumlah pengendalian fungsi dan kejadian disekitar lingkungan yang dapat berfungsi sebagai penentu, seperti tingkah laku, ketekunan, dan pola pikir serta reaksi emosional.

b. **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier meliputi kontribusi dan pola asuh orang tua, teman sebaya, serta lingkungan (Herlovina, 2023).

1. Kontribusi dan pola asuh orang tua

Orang tua yang memiliki *interference parental career related behavior* umumnya akan mengontrol tindakan dan pilihan karier individu, selain itu orang tua seperti ini juga akan memaksakan ide tentang pekerjaan yang dianggap baik menurut orang tua (Herlovina, 2023). Adanya ikatan emosional dengan orang tua yang memengaruhi rasa aman dan menumbuhkan kepercayaan diri dalam eksplorasi karier dan pengambilan keputusan. Sebaliknya, kelekatatan yang tidak aman dapat menyebabkan kepercayaan diri yang lebih rendah dan perilaku yang lebih tertutup terkait masalah pribadi (Kusmadewati, 2021). Orang tua dapat meningkatkan harga diri anak-anak dengan mendorong ekspresi diri, memberikan waktu pribadi, dan menumbuhkan kemandirian, sehingga hal ini meningkatkan keyakinan diri individu dalam memilih karier (Baharuddin, 2022).

2. Teman sebaya

Peran teman sebaya dapat berupa dukungan emosional, penghargaan, dan dukungan informasi (Dea dkk., 2023). Teman sebaya juga dapat berperan sebagai *role model* mengenai cara berlaku, menyediakan informasi, serta memberikan umpan balik sesuai perilaku yang tepat berdasarkan gender, usia, ataupun kelompok etnik (Suwanto dkk., 2021).

3. Lingkungan

Faktor lingkungan memiliki dampak tinggi terhadap pengambilan keputusan karier (Dea dkk., 2023). Lingkungan berperan sebagai sistem sosial yang meliputi nilai-nilai, harapan, serta peluang yang dapat memengaruhi pemilihan arah karier individu (Souwakil & Erawati, 2023). Selain itu, dukungan atau ketidakpedulian institusi pendidikan terhadap pengembangan karier dapat berdampak langsung kepada individu dalam membuat keputusan karier (Alvian, 2022).

1.1.1.2 Psychological Capital (PsyCap)

PsyCap dimaknai sebagai kondisi mental yang bersifat positif pada individu dengan beberapa aspek yaitu *self efficacy* (kepercayaan diri untuk mengambil tindakan yang perlu dicapai), *optimism* (atribusi positif terhadap kesuksesannya di masa sekarang dan masa depan), *hope* (ketekunan dalam mencapai tujuan), dan *resilience* (mampu bertahan dan pulih dalam menghadapi tantangan) (Luthans dkk., 2007). PsyCap merepresentasikan kapasitas psikologis yang dapat dikembangkan melalui intervensi untuk memotivasi perilaku individu (Preston dkk., 2023). PsyCap juga merupakan bentuk kondisi psikologis yang positif di mana individu dapat mengembangkan dirinya dan karakteristik yang dimiliki melalui *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Saraswati dkk., 2022). Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa PsyCap adalah kondisi psikologis positif yang dapat dikembangkan melalui *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* untuk meningkatkan performa dan ketahanan individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Luthans dkk., (2007) PsyCap memiliki empat dimensi, yaitu:

1. *Self efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan diri dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk dapat berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Avey dkk., 2011). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan berani untuk menetapkan tujuan dan dapat mengendalikan diri dalam keadaan sulit, berani menerima tantangan, memiliki motivasi yang kuat, dan mampu mengusahakan segala hal dalam mencapai tujuannya (Luthans dkk., 2007).

2. *Optimism*

Optimisme adalah individu yang mengharapkan peristiwa positif dan diinginkan di masa yang akan datang (Luthans dkk., 2007). Carver & Scheier (2014) menyatakan bahwa ketika individu memiliki harapan positif, individu cenderung akan terdorong untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan.

3. *Hope*

Hope didefinisikan sebagai keadaan motivasional positif yang didasarkan pada *sense of agency* (kemampuan untuk menetapkan tujuan dan termotivasi mencapainya) dan *pathways thinking* (kemampuan merancang rute atau strategi untuk mencapai tujuan) (Colla dkk., 2022). Individu dengan tingkat *hope* yang tinggi mampu menetapkan tujuan yang jelas, mampu merancang berbagai alternatif untuk mencapai tujuan, serta memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik bahkan dalam menghadapi hambatan dalam berbagai situasi (Montolalu dkk., 2023).

4. *Resiliency*

Luthans mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali setelah mengalami kejadian yang tidak menyenangkan dan kemampuan untuk beradaptasi dari kegagalan (Pratiwi & Yuliandri, 2022). Resiliensi dapat dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal yang diantaranya

termasuk dukungan keluarga, lingkungan sosial, serta karakteristik individu tersebut (Anjarwati dkk., 2022).

1.1.1.3 Gender

Gender merupakan konstruksi sosial berupa norma, harapan perilaku, dan tanggung jawab yang dikaitkan dengan laki-laki atau perempuan dalam konteks budaya tertentu (Eagly & Wood, 2016). Gender melampaui dimensi biologis dan mencakup konstruksi sosial, psikologis, dan perilaku yang dibentuk oleh norma-norma budaya termasuk bagaimana individu tersebut mengidentifikasi diri dalam peran sosial dan masyarakat terkait perilaku berdasarkan jenis kelamin (Faizah dkk., 2026). Penelitian Korlat dkk (2022) menemukan bahwa perempuan cenderung menggunakan kata-kata komunal dalam deskripsi diri, sementara laki-laki lebih banyak menggunakan kata-kata agentic, konsisten dengan peran gender yang telah disosialisasikan kepada mereka sejak kecil. Sifat komunal (*communal traits*) mencakup kehangatan, kepedulian, kerja sama, dan orientasi pada hubungan interpersonal yang secara tradisional lebih dikaitkan dengan perempuan, sementara sifat agnetic (*agnetic traits*) mencakup asertivitas, kompetitivitas dan orientasi pada pencapaian status yang secara tradisional lebih dikaitkan dengan laki-laki (Demirtaş dkk., 2026). Melalui proses sosialisasi, sifat-sifat ini diinternalisasikan oleh individu sebagai bagian dari konsep diri mereka yang kemudian memengaruhi penilaian diri.

Dalam dunia kerja, ketidaksetaraan gender masih menjadi persoalan yang signifikan. Perempuan sering kali menghadapi hambatan dan kendala dalam karier dibandingkan laki-laki (Anwar, 2023). Selain itu, lintasan karier perempuan semakin rumit akibat peran ganda perempuan. Tidak hanya perempuan, stereotipe gender juga masih memengaruhi laki-laki di bidang profesi tertentu (Ali, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa stereotipe gender dapat mempengaruhi setiap aspek *PsyCap* dalam proses pengambilan keputusan karier, baik pada laki-laki maupun perempuan.

Stereotipe gender juga turut memengaruhi pengambilan keputusan karier. Stereotipe merujuk pada konstruksi sosial yang menempatkan beberapa bidang lebih cocok untuk laki-laki dibandingkan perempuan, atau sebaliknya (Kwatra & Gautam, 2024). Tekanan sosial ini dapat membatasi eksplorasi karier mahasiswa, mengurangi rasa percaya diri dalam karier yang tidak sesuai dengan norma gender, serta menimbulkan kecemasan karier bagi individu yang memilih jalur berbeda dari ekspektasi sosial (Rokhim & Noorrizki, 2023).

Hazimah dkk (2024) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa magang di Indonesia menemukan bahwa peran gender memengaruhi keputusan karier melalui mekanisme persepsi, yang mana gender memengaruhi keputusan karier seseorang karena memengaruhi persepsinya tentang apa yang mungkin dan apa yang cocok bagi dirinya. Hal ini dapat dikatakan bahwa peran gender tidak hanya membentuk preferensi, tetapi juga membatasi rentang pilihan yang dipersepsikan sebagai tersedia atau layak bagi individu.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya perbedaan gender dalam hal pengambilan keputusan karier. Meskipun memiliki perbedaan yang

tidak signifikan, laki-laki cenderung lebih sering menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (Melianasari, 2022). Tekanan sosial juga memunculkan dilema, misalnya laki-laki sering diharapkan memilih pekerjaan dengan penghasilan tinggi sebagai pencari nafkah utama, sementara perempuan menghadapi beban peran ganda antara karier dan tanggung jawab rumah tangga (Handayani & Pratama, 2022). Namun, dalam penelitian lainnya menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam pengambilan keputusan karier cenderung menjadi tidak signifikan ketika laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sebanding terhadap informasi dan sumber daya bimbingan karier (Alotaibi dkk., 2025)

Selain itu, perbedaan gender dalam PsyCap juga dapat berbeda. Agustin & Jannah (2021) mengungkapkan hasil bahwa perempuan memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dibandingkan laki-laki, sehingga diketahui bahwa perempuan lebih mampu menyesuaikan diri, bertahan menghadapi tekanan, serta mampu bangkit menghadapi kegagalan selama mengikuti pembelajaran. Namun, penelitian lain mengungkapkan bahwa laki-laki cenderung memiliki modal psikologis yang lebih unggul karena memiliki dukungan lingkungan yang menekankan ketahanan sehingga membantu mereka lebih percaya diri menghadapi tantangan (Junjuran, 2022).

Dalam penelitian ini, gender digunakan sebagai variabel moderator kategorikal (laki-laki vs. perempuan) untuk menguji pengaruh kekuatan hubungan antara psychological capital dan pengambilan keputusan karier. Penggunaan gender sebagai variabel moderator didasarkan pada asumsi teoritik Social Role Theory bahwa laki-laki dan perempuan, sebagai akibat dari sosialisasi peran gender yang berbeda, mungkin merespons sumber daya psikologis positif secara berbeda dalam konteks pengambilan keputusan karier (Eagly, 2022).

1.1.1.4 Hubungan Antara Psychological Capital, Gender dan Pengambilan Keputusan Karier

Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), Brown & Lent (2020) menjelaskan bahwa self-efficacy dan outcome expectation menghasilkan ekspektasi hasil terkait pilihan bidang karier tertentu. Berdasarkan teori ini, individu cenderung lebih mampu mengambil keputusan karier yang matang ketika memiliki self-efficacy yang kuat, harapan hasil yang positif dan tujuan pribadi yang konsisten. Faktor-faktor ini sejalan dengan dimensi PsyCap yang memperkuat kemampuan individu dalam menentukan pilihan kariernya. Teori ini mewakili suatu upaya untuk memahami proses individu membentuk minat, membuat pilihan, dan mencapai berbagai tingkat keberhasilan dalam pengembangan akademik dan karier (Zola dkk., 2022). SCCT secara eksplisit menempatkan gender sebagai variabel kontekstual sekaligus personal yang memengaruhi proses dan hasil karier. Brown & Lent (2020) menegaskan bahwa gender tidak hanya berperan sebagai variabel demografis semata, tetapi juga mencerminkan pengalaman sosial dan budaya yang membentuk efikasi diri, ekspektasi hasil, dan pilihan karier individu.

Dalam perspektif SCCT, PsyCap yang terdiri dari empat dimensi utama, yakni hope (harapan), efficacy (efikasi diri), resilience (ketangguhan), dan optimism (optimisme) dapat dipahami sebagai sumber daya psikologis internal yang memperkuat mekanisme kognitif karier individu. Komponen efikasi diri dalam PsyCap secara langsung berkorespondensi dengan konstruk career self-efficacy dalam SCCT, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait karier dan membuat keputusan karier yang tepat (Luthans dkk., 2015). Tingginya efikasi diri karier mendorong individu untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karier, menetapkan tujuan yang ambisius, dan bertahan dalam menghadapi hambatan (Lent & Brown, 2020). PsyCap yang tinggi dapat memperkuat self-efficacy, mengurangi kecemasan karier, serta mendukung perencanaan dan komitmen yang lebih terarah (Nam & Jung, 2024). Keempat komponen utama PsyCap secara kolektif mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam mengeksplorasi pilihan karier, menetapkan tujuan, serta menghadapi hambatan dengan lebih adaptif (Pignault dkk., 2023). (Zhou dkk., 2024) dan (Li dkk., 2023). Secara empiris mengkonfirmasi bahwa PsyCap berkontribusi pada berbagai aspek pengembangan karier mahasiswa, dari pemilihan program studi hingga kesiapan memasuki pasar kerja. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dengan PsyCap tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih kuat, perilaku pencarian kerja lebih aktif, dan kepuasan karier yang lebih tinggi (Gerçek & Elmas-Atay, 2024). Sehingga, penelitian ini mengajukan hipotesis:

- H_{01} : *PsyCap* tidak memiliki hubungan terhadap pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- H_{a1} : *PsyCap* memiliki hubungan positif terhadap pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

1.1.5 Peran Gender terhadap Hubungan PsyCap dan Pengambilan Keputusan Karier

Eagly (2022) dalam *social role theory* menegaskan bahwa budaya berperan besar dalam membentuk persepsi perilaku sosial individu berdasarkan konstruksi gender. Stereotipe gender terbentuk melalui siklus yang saling memperkuat, yang mana distribusi laki-laki dan perempuan ke dalam peran-peran sosial tertentu, dan stereotipe tersebut kemudian menghambat mobilitas individu menuju peran-peran yang berbeda. Berdasarkan konstruksi ini, laki-laki dianggap harus memiliki kualitas maskulin di dalam dirinya untuk dapat sukses dalam suatu karier yang berkaitan dengan karakteristik *agentic*, diantaranya adalah kepercayaan diri, tegas, kontrol, independen, ambisius, dominan, dan kompetitif (Lange dkk., 2012). Sebaliknya, kualitas feminim yang bersifat *communal* seperti kepedulian, kooperatif, dan berorientasi pada relasi cenderung dikaitkan dengan peran domestik atau karier dalam bidang pengasuhan dan layanan sosial. Konstruksi dikotomis inilah yang secara struktural memengaruhi individu mengembangkan kapasitas psikologis dan mengambil keputusan dalam konteks karier (Eagly & Wood, 2016). Eagly dan Sczesny (2019) dalam tinjauan

tentang masa depan peran gender menekankan bahwa riset kontemporer harus mengakui dinamika perubahan peran gender yang terus berlangsung. Tidak hanya perbedaan gender, namun juga mengapa perbedaan-perbedaan tersebut semakin mengecil di banyak konteks (Eagly & Sczesny, 2019).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki cenderung menunjukkan kesiapan lebih baik dalam mengambil keputusan karier dibandingkan perempuan (Chen dkk., 2021). Hal ini dapat dipahami dalam konteks budaya Indonesia yang cenderung memiliki *traditional view*, yang mana laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama, sementara perempuan lebih diharapkan menjalankan peran domestik (Apriliandra & Krisnani, 2021). Kondisi ini dilandasi oleh pola sosialisasi gender dan norma budaya yang mendorong laki-laki untuk lebih mandiri, memiliki kontrol diri, serta yakin terhadap kompetensinya, terutama pada bidang karier yang dianggap maskulin (Kusnandar, 2023). Dalam konteks PsyCap, pola tersebut berkontribusi pada pengembangan aspek dimensi-dimensi PsyCap secara lebih substansial. PsyCap yang lebih tinggi memungkinkan mahasiswa laki-laki memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, tujuan karier yang lebih jelas, pandangan positif terhadap peluang masa depan, serta ketahanan dalam menghadapi hambatan karier. Kombinasi aspek-aspek PsyCap tersebut mendorong proses eksplorasi karier yang lebih aktif dan pengambilan keputusan karier yang lebih tegas, konsisten, serta berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang (Villanueva-Flores dkk., 2021).

Sebaliknya, perempuan secara sosial cenderung diarahkan pada peran *communal* yang menekankan aspek kepedulian pada kesejahteraan orang lain dibandingkan kemandirian atau kompetisi (Kinanti dkk., 2021). Sehingga, hal ini berkaitan dengan peran PsyCap terhadap pengambilan keputusan karier. Berbeda dengan laki-laki, pada perempuan PsyCap tidak selalu berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan karier. Meskipun memiliki PsyCap tinggi, perempuan sering menghadapi kendala berupa norma sosial, dukungan keluarga, serta stereotip gender yang membatasi ruang gerak mereka (Villanueva-Flores dkk., 2021).

Perempuan juga cenderung menilai kemampuannya lebih rendah dibandingkan realitas yang ada, sehingga self-efficacy mereka relatif lebih lemah (Haeckl, 2022). Dengan demikian, PsyCap pada perempuan lebih berfungsi sebagai faktor pelindung untuk tetap optimis, penuh harapan, dan resilien ketika menghadapi hambatan karier. Namun, tanpa adanya dukungan sosial dan perubahan pandangan gender di lingkungan sekitar, PsyCap yang tinggi pada perempuan belum cukup untuk secara signifikan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karier mereka (Uwakwe dkk., 2023).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa:

- H_{02} : tidak terdapat perbedaan kontribusi PsyCap terhadap pengambilan keputusan karier yang dimoderasi oleh gender.

- H_{a2} : terdapat perbedaan kontribusi PsyCap terhadap pengambilan keputusan karier berdasarkan gender, di mana kontribusi tersebut lebih besar pada mahasiswa laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

1.2. Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi PsyCap dengan *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir.

1.2.2 Manfaat Penelitian

1.2.2.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademik terkait PsyCap dan pengambilan keputusan karier dalam konteks perbedaan gender pada mahasiswa tingkat akhir, serta mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya terkait hubungan gender dan PsyCap, terutama pada mahasiswa di Indonesia.

1.2.2.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh:

1. Mahasiswa tingkat akhir untuk lebih memahami kekuatan dan hambatan internal mereka dalam pengambilan keputusan karier.
2. Konselor karier dan dosen dalam merancang intervensi yang mempertimbangkan perbedaan gender.
3. Lembaga pendidikan tinggi dalam menyusun program pengembangan PsyCap secara responsif terhadap kebutuhan mahasiswa laki-laki dan perempuan.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif yang sesuai untuk menguji dan menganalisis perbedaan tingkat PsyCap dalam pengambilan keputusan karier berdasarkan gender pada mahasiswa tingkat akhir. Desain penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yang mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk melihat perbedaan dan pengaruh antar variabel (Ary, 2010). Desain ini dipilih karena memungkinkan untuk digunakan guna membandingkan antara kelompok mahasiswa laki-laki dan perempuan, serta menguji sejauh mana PsyCap berkontribusi pengambilan keputusan karier.

2.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu:

a. Variabel independen: PsyCap

PsyCap adalah kondisi psikologis positif individu yang terdiri dari empat aspek utama, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, yang berperan dalam proses pengambilan keputusan karier. Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengeksplorasi, memilih, dan menjalani proses pengambilan keputusan karier. Hope merupakan ketekunan dalam meraih tujuan karier serta kemampuan merancang jalur alternatif ketika menghadapi hambatan dalam menentukan keputusan karier. Optimism adalah ekspektasi positif terhadap hasil keputusan karier yang diambil, baik pada masa kini maupun masa depan. Resilience adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali dan beradaptasi ketika menghadapi kegagalan atau hambatan dalam proses pengambilan keputusan karier.

b. Variabel dependen: Pengambilan Keputusan Karier

Pengambilan keputusan karier merupakan proses psikologis yang dilalui individu dalam menentukan pilihan karier yang sesuai dengan dirinya. Proses ini mencakup kemampuan mengeksplorasi informasi karier, menimbang alternatif, serta menetapkan keputusan secara bertanggung jawab. Aspek-aspek dalam pengambilan keputusan karier, yakni planning (perencanaan logis dan sistematis terhadap masa depan karier), intuitive (penggunaan intuisi dan emosi dalam memilih karier), dan dependen (ketergantungan pada pihak lain dalam membuat keputusan karier).

c. Variabel moderator: Gender

Gender dalam penelitian ini didefinisikan sebagai atribut sosial yang dikonstruksikan berdasarkan perbedaan maskulinitas dan feminitas yang dapat mempengaruhi preferensi serta pengambilan keputusan karier. Gender akan diukur berdasarkan identitas gender yang dilaporkan sendiri oleh partisipan laki-laki atau perempuan dengan klasifikasi sebagai 0 untuk laki-laki dan 1 untuk perempuan.

2.3. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar yang sedang berada pada tahap penyusunan skripsi atau minimal semester 7. Populasi ini dipilih karena mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada fase penting pengambilan keputusan karier, sehingga hal ini relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang merupakan pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Siyoto & Sodik, 2015). Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi (1) mahasiswa aktif Kota Makassar, (2) berada di semester akhir (minimal semester 7), dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Sedangkan kriteria eksklusi adalah: (1) mahasiswa yang sedang cuti atau tidak aktif kuliah, dan (2) mengisi kuesioner secara tidak lengkap atau tidak sesuai petunjuk.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan analisis power melalui G Power yang digunakan untuk analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh PsyCap terhadap pengambilan keputusan karier dengan mempertimbangkan beberapa variabel prediktor. Dengan asumsi effect size sedang ($f^2 = 0.15$), $\alpha = 0.05$, dan power $(1 - \beta) = 0.80$, diperoleh estimasi jumlah minimal partisipan sebanyak 102 orang. Untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak lengkap, peneliti menambahkan pengumpulan data menjadi 130 responden. Komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa perempuan, yang mencerminkan karakteristik partisipan yang diperoleh selama proses pengumpulan data.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan melalui daring dengan menyebarkan link kuesioner ke sosial media baik melalui personal ataupun grup kepada mahasiswa tingkat akhir. Peneliti juga memberikan informasi seputar tujuan penelitian dan informed consent pada bagian awal kuesioner.

Potensi bias dalam penelitian ini mungkin muncul dari metode *purposive sampling* yang bersifat non-random, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi mahasiswa. Namun, dengan pemilihan kriteria yang spesifik dan relevan serta jumlah partisipan yang cukup sesuai perhitungan power analysis, diharapkan kekuatan sampel tetap memadai untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada partisipan penelitian. Variabel yang diukur yakni PsyCap dan career decision making. Untuk mengukur PsyCap, peneliti menggunakan instrumen *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang diadaptasi dari Luthans dkk. (2007) dalam (Ayuningsih, 2025). Instrumen ini terdiri atas 24 dengan mengukur 4 dimensi, diantaranya self efficacy, hope, resilience, dan optimism. Dalam adaptasi, peneliti menyesuaikan penggunaan bahasa pada butir pernyataan untuk menyesuaikan dengan konteks penelitian, sehingga responden lebih terarah menjawab berdasarkan pandangan terkait karier tanpa mengubah substansi konstruk yang diukur. Setiap dimensi terdiri atas 6 item dengan menggunakan skala Likert 6 poin pilihan yang menggambarkan pilihan jawaban 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju).

Insstrumen ini memiliki konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's alpha sebesar .90 secara keseluruhan

Dalam penelitian pada sampel yang dituju peneliti, item-item dalam instrumen PCQ memiliki validitas faktorial yang baik dengan menunjukkan nilai factor loading diatas .50 pada setiap aitem setelah menggugurkan aitem yang mempengaruhi hasil model fit. Model menunjukkan tingkat kelayakan dengan nilai CFI sebesar .912 dan TLI sebesar .90, nilai RMSEA sebesar .073 dan SRMR sebesar .080 yang berada dalam batas kriteria penerimaan model. Dengan demikian, instrumen PCQ memiliki validitas konstruk yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan konsistensi yang baik yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha sebesar .93 yang menunjukkan alat ukur memiliki reliabilitas yang baik. Jumlah sampel dalam penelitian ini masih tergolong relatif terbatas. Namun, CFA tetap dilakukan karena model pengukuran menunjukkan indeks *goodness of fit* yang berada pada kategori memadai dan indikator memiliki nilai *factor loading* yang baik.

Selain itu, peneliti juga menggunakan instrumen *Assessment of Career Decision Making* yang dikembangkan oleh Harren (1976) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kurnia (2018). Dalam instrumen asli, alat ukur ini terdiri dari 140 item dengan 3 dimensi yakni rational/planning, intuitive, dan dependen. Namun, skala yang telah diadaptasi menggunakan 48 item terpilih dengan masing-masing dimensi memiliki 16 item dengan nilai Cronbach alpha sebesar .85.

Dalam penelitian pada sampel yang dituju peneliti, item-item dalam instrumen *Assessment of Career Decision* memiliki validitas faktorial yang baik dengan menunjukkan nilai factor loading diatas .50 pada setiap aitem. Model menunjukkan tingkat kelayakan dengan nilai CFI sebesar .93 dan TLI sebesar .92, nilai RMSEA sebesar .057 dan SRMR sebesar .056 yang berada dalam batas kriteria penerimaan model. Dengan demikian, instrumen psycap memiliki validitas konstruk yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan konsistensi yang baik yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha sebesar .90 yang menunjukkan alat ukur memiliki reliabilitas yang baik.

2.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data secara statistik dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi moderasi yang digunakan untuk menganalisis kontribusi PsyCap terhadap pengambilan keputusan karier berbeda tergantung variabel gender sebagai moderator. Model regresi moderasi dipilih untuk menjelaskan sejauh mana variabel moderator dapat memperkuat, memperlemah, atau mengubah arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Paramita dkk., 2021)

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1. Persiapan

Peneliti telah terlebih dahulu berkoordinasi dengan dosen pembimbing melalui pertemuan bimbingan yang diadakan baik secara daring maupun tatap muka dengan tujuan memperoleh arahan. Peneliti juga mengumpulkan informasi dan literatur yang

relevan untuk menyusun proposal penelitian. Peneliti kemudian melakukan penyusunan instrumen yang diperlukan untuk penelitian, yakni instrumen PsyCap yakni *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) oleh Luthans *dkk.* (2007) dan instrumen pengambilan keputusan karier yakni *Assessment of Career Decision Making* yang dikembangkan oleh Harren (1976).

2.6.2. Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang akan disebarakan secara daring maupun luring kepada partisipan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Proses pengambilan data ini dilakukan hingga jumlah responden minimal dapat tercapai.

2.6.3. Penyelesaian

Tahap analisis data dilakukan sebagai tahap penyelesaian. Data yang telah dikumpulkan akan diperiksa kelengkapan dan validitasnya sebelum dianalisis. Data tersebut kemudian digunakan untuk uji statistik yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Setelah hasil analisis didapatkan, yang mana mencakup demografi responden, hasil uji asumsi, hingga hasil uji hipotesis, peneliti kemudian mengkaji temuan tersebut dengan teori-teori yang relevan yang kemudian dilaporkan pada bagian pembahasan.