

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELUANG KARIR TERHADAP  
*CAREER CHOICE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

(Studi Kasus Angkatan Kerja di Kota Semarang)

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan**

**Meraih Gelar Sarjana (S1)**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Purwanto**

**30402200207**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2025**

## HALAM PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELUANG KARIR TERHADAP  
CAREER CHOICE DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Disusun Oleh :  
**Purwanto**  
30402200207

Pada tanggal 14 Oktober 2025

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Agus Sobari, S.E., M.Si**

**NIK. 210401048**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM**

**NIK. 210416055**

## PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Purwanto

NIM : 30402200207

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELUANG KARIR TERHADAP *CAREER CHOICE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**(Studi Kasus Angkatan Kerja di Kota Semarang)” karya penelitian ini sepenuhnya merupakan hasil pemikiran dan usaha saya sendiri. Tidak terdapat unsur penjiplakan maupun tindakan yang melanggar etika serta kaidah keilmuan. Apabila di kemudian hari terbukti terjadi pelanggaran terhadap etika akademik, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 14 Oktober 2025  
Yang menyatakan,



Purwanto  
30402200207

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Purwanto

NIM : 30402200207

Program studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah saya berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELUANG KARIR TERHADAP *CAREER CHOICE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Angkatan Kerja di Kota Semarang)”** Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung dan memberikan izin berupa Hak Bebas Royalti Non-eksklusif kepada universitas untuk menyimpan, menggandakan, mengalihmedia, mengelola dalam bentuk pangkalan data, serta mempublikasikannya melalui internet atau media lainnya untuk kepentingan akademik, dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai pemegang Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat secara sadar dan penuh tanggung jawab. Jika di kemudian hari terbukti terdapat pelanggaran terhadap Hak Cipta atau unsur plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala konsekuensi hukum yang timbul menjadi tanggung jawab saya pribadi dan tidak melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 14 Oktober 2025  
Yang Memberi Pernyataan



Purwanto  
30402200207

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Peluang karir Terhadap *Career Choice* Dengan *Psychological Capital* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Angkatan Kerja di Kota Semarang)”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Agus Sobari, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat kepada penulis yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Kepala Program Studi ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
4. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
5. Kedua orang tua saya yang selalu menjadi motivasi serta doa sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik dan lancar.
6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat terbuka terhadap segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Harapan penulis, karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangsih positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

Semarang, 14 Oktober 2025



Purwanto  
30402200207

## ABSTRAK

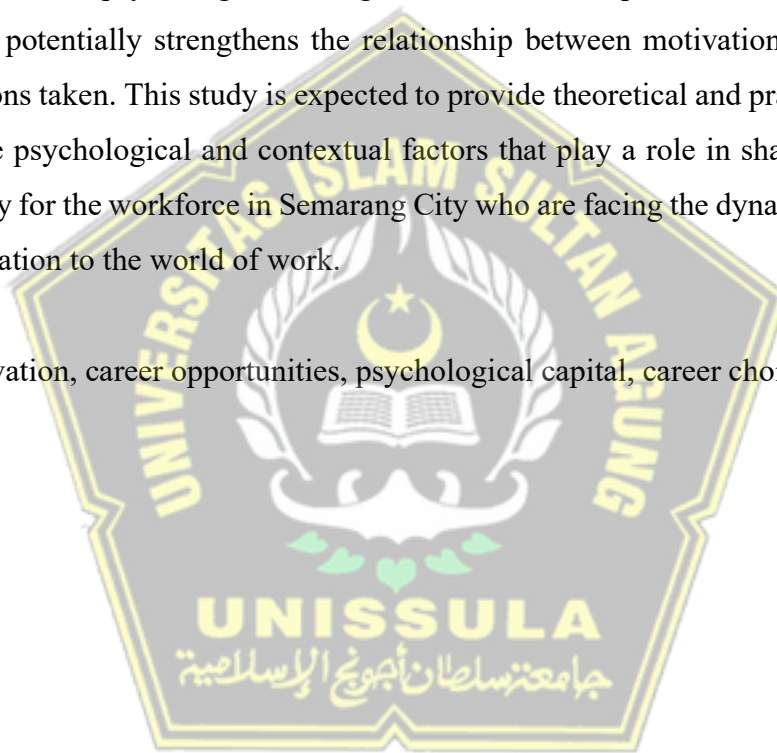
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan peluang karier terhadap pilihan karier (*career choice*) dengan *psychological capital* sebagai variabel intervening pada angkatan kerja di Kota Semarang. Dalam konteks persaingan dunia kerja yang semakin kompleks, individu dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat serta kemampuan dalam memanfaatkan peluang karier yang tersedia guna menentukan arah pilihan karier secara tepat. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang memengaruhi kesiapan individu dalam mencapai tujuan karier, sementara peluang karier mencerminkan ketersediaan kesempatan eksternal yang dapat memengaruhi keputusan seseorang dalam memilih jalur profesi. Di sisi lain, *psychological capital* berfungsi sebagai kekuatan psikologis positif yang mencakup optimisme, efikasi diri, harapan, dan ketahanan, yang secara potensial memperkuat hubungan antara motivasi, peluang karier, dan keputusan karier yang diambil. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam memahami faktor-faktor psikologis dan kontekstual yang berperan dalam pembentukan pilihan karier individu, khususnya bagi angkatan kerja di Kota Semarang yang tengah menghadapi dinamika transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

**Kata kunci:** motivasi, peluang karier, *psychological capital*, pilihan karier, angkatan kerja

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and career opportunities on career choice, with psychological capital as an intervening variable in the workforce in Semarang City. In the context of increasingly complex competition in the world of work, individuals are required to have strong motivation and the ability to utilize available career opportunities to determine the right direction for their career choices. Motivation acts as an internal drive that influences an individual's readiness to achieve career goals, while career opportunities reflect the availability of external opportunities that can influence one's decision in choosing a professional path. On the other hand, psychological capital functions as a positive psychological strength that includes optimism, self-efficacy, hope, and resilience, which potentially strengthens the relationship between motivation, career opportunities, and career decisions taken. This study is expected to provide theoretical and practical contributions in understanding the psychological and contextual factors that play a role in shaping individual career choices, especially for the workforce in Semarang City who are facing the dynamics of transition from the world of education to the world of work.

**Keywords:** motivation, career opportunities, psychological capital, career choice, workforce



## DAFTAR ISI

HALAM PENGESAHAN .....	i
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK .....	v
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II .....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Career Choice .....	7
2.2 Psychological Capital.....	8
2.3 Motivasi .....	9
2.4 Peluang Karir .....	10
2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Psychological Capital .....	11
2.4.2 Pengaruh Peluang Karir Terhadap Psychological Capital .....	13
2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Career Choice .....	14
2.4.4 Pengaruh Peluang karir Terhadap Career Choice .....	16
2.4.5 Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Choice.....	18
2.4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice melalui Psychological capital sebagai mediasi .....	20
2.4.7 Pengaruh Peluang karir terhadap Career Choice melalui Psychological capital sebagai mediasi.....	22
2.5 Kerangka Model Penelitian .....	24
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN .....	26
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1 Populasi Penelitian .....	26
3.2.2 Sampel Penelitian .....	27
3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3.2. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Variabel dan Indikator .....	30
3.4 Teknik Analisis .....	31

3.4.1 Uji Instrumen .....	32
BAB IV.....	35
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.2 Gambaran Umum Responden .....	35
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	37
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan / Seminar .....	38
4.3 Analisis Deskriptif .....	38
4.3.1 Motivasi .....	39
4.3.2 Peluang karir .....	41
4.3.3 Psychological Capital .....	42
4.3.4 Career choice .....	43
4.4 Model FIT (NFI).....	44
4.5 Model Pengukuran (Outer Model).....	45
4.6 Inner Model .....	48
4.6.1 R-Square ( $R^2$ ).....	48
4.6.2 Uji Hipotesis .....	49
4.6.3 Uji Path Analisis .....	50
4.7 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	54
4.7.1 Pengaruh Motivasi terhadap Psychological Capital .....	54
4.7.2 Pengaruh Peluang karir terhadap Psychological Capital .....	54
4.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice .....	55
4.7.4 Pengaruh Peluang karir terhadap Career Choice .....	56
4.7.5 Pengaruh Psychological Capital terhadap Career Choice .....	57
4.7.6 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel intervening .....	58
4.7.7 Pengaruh Peluang Karir terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel intervening .....	59
BAB V.....	60
PENUTUP .....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi .....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	67

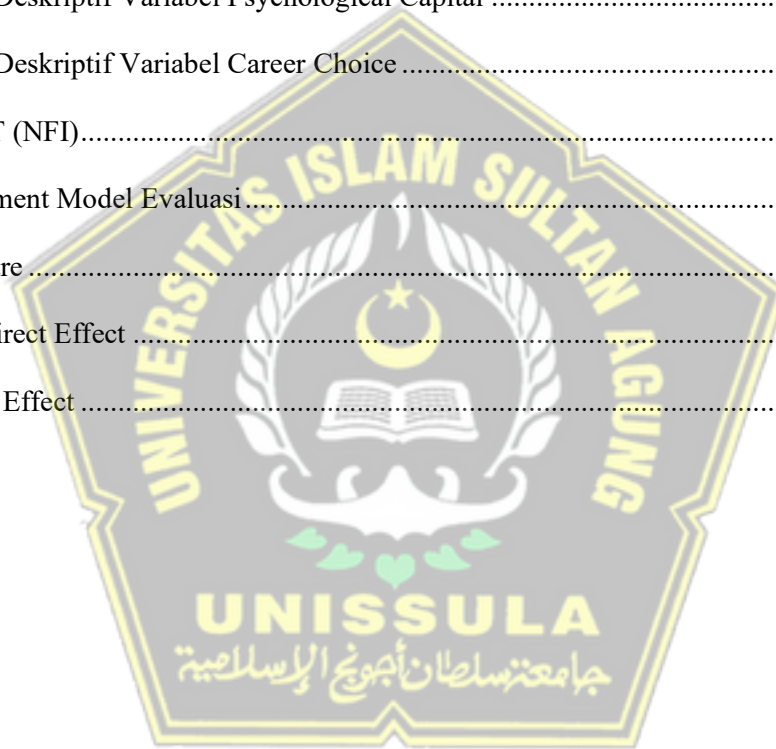
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 BPS kota semarang, 2024.....	3
Gambar 2.1 Model Empirik .....	24
Gambar 4.1 Full model .....	46



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan / Seminar.....	38
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	40
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Psychological Capital .....	42
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Career Choice .....	43
Tabl 4.8 Model FIT (NFI).....	45
Tabel 4.9 Measurement Model Evaluasi.....	46
Tabel 4.10 R-Square.....	48
Tabel 4.11 Total Direct Effect .....	50
Tabel 4.12 Indirect Effect .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 kuesioner.....	71
Lampiran 2 Identitas Responden.....	72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan sosial dan ekonomi di era Revolusi Industri 4.0 telah membawa tantangan besar bagi angkatan kerja, terutama dalam hal pengambilan keputusan karier yang tepat. Kota Semarang sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia turut merasakan dinamika tersebut. Meskipun berbagai peluang karier tersedia seiring meningkatnya sektor industri dan jasa, kenyataannya banyak individu, terutama generasi muda usia produktif, masih menghadapi kebingungan dalam menentukan pilihan karier mereka. Hal ini dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti lemahnya motivasi internal, kurangnya dukungan dari lingkungan sosial, serta keterbatasan akses informasi terhadap peluang karier. Dalam konteks ini, pengambilan keputusan karier bukan hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kekuatan psikologis internal yang memungkinkan individu bertahan dan berkembang dalam menghadapi ketidakpastian yakni *psychological capital* (PsyCap).

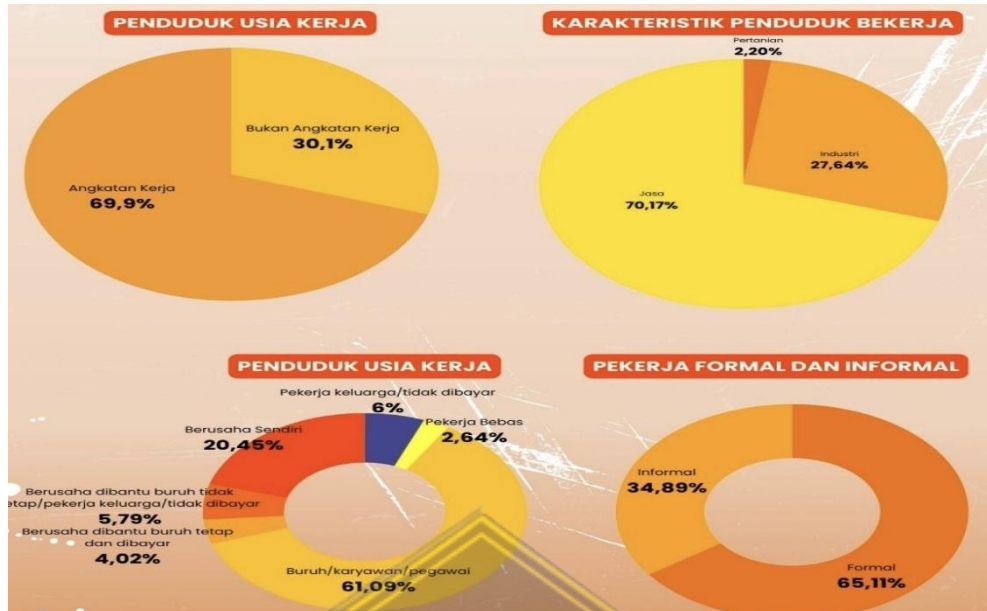
Berbagai studi telah dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi *career choice*. Penelitian oleh (Ephrem et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kesuksesan, namun dapat dimediasi oleh PsyCap, yang mencerminkan pentingnya modal psikologis dalam pencapaian tujuan individu. (Jung, 2023) menekankan bahwa PsyCap yang kuat yang mencakup harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri individu dan efektivitas kerja, khususnya pada profesi dengan ketidakpastian tinggi. Studi lainnya oleh (Karimi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa PsyCap memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif, memperkuat argumen bahwa PsyCap bukan hanya hasil, tetapi juga mediator dalam konteks organisasi dan karier. Selain itu, penelitian oleh (Falah et al., 2025) mengungkap bahwa meskipun *career self-efficacy* penting, eksplorasi karier yang dipengaruhi oleh kekuatan psikologis merupakan kunci dalam menentukan *career choice* secara efektif.

Pemilihan karier merupakan salah satu keputusan paling krusial dalam kehidupan seseorang yang akan menentukan arah masa depan, kepuasan hidup, dan kesejahteraan ekonomi. Dalam era globalisasi dan transformasi digital seperti saat ini, angkatan kerja dihadapkan pada berbagai pilihan karier yang semakin beragam dan kompleks. Keputusan pemilihan karier tidak

hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga melibatkan interaksi kompleks antara berbagai variabel psikologis, sosial, dan struktural. Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka masih menjadi permasalahan serius, terutama di kalangan lulusan perguruan tinggi. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pilihan karier yang dibuat oleh angkatan kerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Kota Semarang, sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah dan salah satu pusat ekonomi penting di Indonesia, memiliki karakteristik unik dalam dinamika ketenagakerjaan. Sebagai kota metropolitan dengan sektor industri, perdagangan, dan jasa yang berkembang pesat, Semarang menawarkan beragam peluang karier. Namun, kompleksitas pilihan karier di kota ini juga menciptakan tantangan tersendiri bagi angkatan kerja dalam menentukan pilihan yang tepat.

Dalam memahami proses pengambilan keputusan karier, khususnya di kalangan penduduk Kota Semarang, penting untuk melihat terlebih dahulu bagaimana kondisi ketenagakerjaan di wilayah tersebut. Data mengenai jumlah penduduk yang bekerja, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, serta sektor ekonomi yang dominan bisa memberikan gambaran awal tentang peluang dan arah pilihan karier yang tersedia. Informasi ini juga relevan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang ada dapat memengaruhi faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan psychological capital dalam proses pemilihan karier. Oleh karena itu, sebelum masuk ke pembahasan inti, penulis menyajikan data ketenagakerjaan Kota Semarang tahun 2024 yang dirilis oleh BPS. Visualisasi ini bertujuan untuk memberikan konteks yang lebih nyata terkait situasi kerja di lapangan yang nantinya dapat berhubungan dengan topik penelitian.



*gambar 1.1 BPS kota semarang, 2024*

Peluang karir yang semakin terbuka di Kota Semarang, seperti yang tercermin dalam data BPS tahun 2024 dengan peningkatan jumlah penduduk bekerja sebesar 2,08% serta pertumbuhan pada sektor industri (1,39 persen poin), menunjukkan dinamika pasar kerja yang terus berkembang. Kondisi ini secara tidak langsung meningkatkan harapan kerja dan prospek masa depan individu. Namun, tingginya persentase pengangguran terdidik (86,53%) juga memperlihatkan adanya tantangan dalam pengambilan keputusan karier, yang tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga kesiapan psikologis individu. Dalam hal ini, *psychological capital* yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi berperan sebagai modal penting dalam menyikapi peluang tersebut. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan lebih mampu melihat peluang karir secara realistis dan optimis, serta memiliki keyakinan untuk mengambil keputusan karier yang sesuai dengan potensi dirinya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana motivasi, lingkungan sosial, dan peluang karir memengaruhi career choice, dengan *psychological capital* sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengambil sampel dari angkatan kerja di Kota Semarang karena kota ini mewakili konteks urban yang dinamis, namun di sisi lain juga memiliki kelompok usia produktif yang masih menghadapi tantangan dalam penyesuaian karier. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *PsyCap* dapat memperkuat atau menjembatani pengaruh dari ketiga faktor eksternal tersebut terhadap pengambilan keputusan

karier.

Meskipun penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career choice* telah banyak dilakukan, sebagian besar studi sebelumnya lebih terfokus pada populasi mahasiswa atau siswa sekolah menengah atas (SMA), bukan pada kelompok usia angkatan kerja secara luas. Misalnya, penelitian oleh (Kholifah et al., 2025) menekankan pentingnya eksplorasi karier dan self-efficacy pada kalangan mahasiswa dan siswa vokasi, namun belum menyentuh secara mendalam dinamika pengambilan keputusan karier pada masyarakat produktif usia kerja di wilayah urban seperti Kota Semarang. Selain itu, beberapa studi seperti (Ephrem et al., 2021a) dan (Aguilar Velasco & Wald, 2025) telah menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan sosial memiliki peran terhadap kesuksesan dan pilihan karier, namun belum banyak yang menempatkan *psychological capital* sebagai variabel intervening secara eksplisit.

Penelitian sebelumnya cenderung menganalisis pengaruh langsung motivasi, dan peluang karier terhadap keputusan karier tanpa menggali lebih jauh mekanisme psikologis internal yang menjembatani hubungan tersebut. Padahal, studi seperti yang dilakukan oleh menegaskan bahwa *psychological capital* berperan penting dalam membantu individu menghadapi ketidakpastian dan mengambil keputusan yang lebih adaptif dan optimis dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, adanya *research gap* dalam hal integrasi variabel *psychological capital* sebagai mediator terhadap pengaruh motivasi, lingkungan sosial, dan peluang karier terhadap *career choice* masih terbuka luas untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan identifikasi gap tersebut, penelitian ini menawarkan novelty berupa pendekatan holistik yang menggabungkan faktor-faktor eksternal (motivasi, dan peluang karier) dengan faktor internal psikologis (*psychological capital*) untuk menjelaskan *career choice* pada angkatan kerja. Studi ini menjadi relevan secara kontekstual karena mengambil latar di Kota Semarang, sebuah wilayah urban yang menghadapi dinamika pasar kerja yang kompleks dan cepat berubah, namun belum banyak mendapat perhatian dalam studi keputusan karier. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model pengambilan keputusan karier dan kontribusi praktis bagi penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan intervensi karier berbasis psikologis.

Berdasarkan kerangka teori dan temuan empiris sebelumnya, peneliti berargumen bahwa individu dengan motivasi tinggi, dukungan sosial yang kuat, serta akses terhadap peluang karier yang luas belum tentu secara otomatis mampu membuat keputusan karier yang tepat. Namun, jika ketiga

faktor tersebut mendorong berkembangnya *psychological capital* yakni kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, maka individu akan lebih mampu mengatasi hambatan dan mengambil keputusan karier yang selaras dengan potensi dan aspirasi pribadi. Oleh karena itu, jawaban sementara (hipotesis teoretis) dari penelitian ini adalah bahwa *psychological capital* memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi, lingkungan sosial, dan peluang karier terhadap *career choice*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pilihan karier?
2. Apakah peluang karier berpengaruh terhadap pilihan karier?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *psychological capital*?
4. Apakah peluang karier berpengaruh terhadap *psychological capital*?
5. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap pilihan karier?
6. Apakah *psychological capital* berperan sebagai variabel intervening antara motivasi dan pilihan karier?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap pilihan karier.
2. Menganalisis pengaruh peluang karier terhadap pilihan karier.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap *psychological capital*.
4. Menganalisis pengaruh peluang karier terhadap *psychological capital*.
5. Menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap pilihan karier.
6. Menganalisis peran *psychological capital* sebagai variabel intervening antara motivasi dan

pilihan karier.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran *psychological capital* dalam pengambilan keputusan karier.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada praktisi HR, pembuat kebijakan ketenagakerjaan, dan pihak institusi pendidikan dalam membantu individu mempersiapkan keputusan karier yang lebih matang melalui penguatan PsyCap.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Career Choice

Dalam proses pengambilan keputusan yang kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal, orang memilih jalur karier yang dianggap sesuai dengan minat, prinsip, dan peluang yang ada di lingkungan sosial dan ekonomi mereka. Pilihan karir sangat memengaruhi kepuasan hidup, pengembangan diri, dan kontribusi terhadap masyarakat (M. Pham et al., 2024) . Pilihan karir juga merupakan faktor struktural yang menentukan bagaimana dan seberapa banyak tenaga kerja yang tersedia. Ketidakseimbangan antara ketersediaan dan permintaan tenaga kerja dapat terjadi jika aspirasi karir seseorang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, sistem informasi dan bimbingan karier yang berbasis data serta prospek tenaga kerja masa depan sangat penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan.

Selain itu, karier pilihan didefinisikan sebagai serangkaian pekerjaan atau posisi yang dipilih dan dijalani seseorang selama karir mereka. Hasil eksplorasi, efikasi diri, dan kesiapan untuk menghadapi dinamika pasar tenaga kerja dikenal sebagai karier (Kholifah et al., 2025) Arah dan ketersediaan tenaga kerja suatu negara atau wilayah sangat dipengaruhi oleh pemilihan karier. Dalam jangka panjang, keputusan orang untuk bersekolah dan bekerja membentuk struktur pasokan tenaga kerja. Akibatnya, memahami faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karir dapat membantu dalam membuat kebijakan tentang pendidikan, ketenagakerjaan, dan pembangunan ekonomi (López et al., 2023).

Jadi, pilihan karier merupakan salah satu keputusan paling krusial karena karier memberikan dampak signifikan pada setiap aspek kehidupan kita, termasuk aspek personal, sosial, dan profesional. (Kholifah et al., 2025) menyatakan bahwa "pilihan karier lebih

didefinisikan

sebagai serangkaian posisi yang ditempati seseorang sepanjang kehidupan kerja mereka, daripada hanya memilih pekerjaan."

## 2.2 Psychological Capital

PsyCap didefinisikan sebagai "keadaan positif individu dari perkembangan psikologis yang ditandai dengan efikasi, optimisme, harapan, dan ketahanan" (Kuroki & Shirinashihama, 2025) yang memiliki peran penting dalam menentukan respons individu terhadap peluang karir yang tersedia. Dalam konteks supply tenaga kerja, psychological capital berperan sebagai modal non-fisik yang meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia di pasar kerja.

Penelitian oleh Çavuş dan Gökçen (2015) dalam penelitian (Ronauli & Rosari, n.d.) menunjukkan bahwa PsyCap adalah elemen yang melengkapi fitur pribadi dan organisasi, yang dapat diarahkan untuk mendukung kesuksesan kerja secara individual maupun kolektif tenaga kerja dengan modal psikologis yang tinggi cenderung sehingga lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, mampu mengelola stres kerja dan tekanan dengan lebih baik, memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Peningkatan psychological capital pada calon tenaga kerja juga dapat menurunkan tingkat pengangguran struktural, karena individu menjadi lebih siap untuk belajar dan beradaptasi dengan kebutuhan industri. Psychological capital atau modal psikologis merupakan konsep yang berkembang dalam psikologi positif dan manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Aguilar Velasco & Wald, 2025) Psychological capital adalah kondisi psikologis positif seseorang yang terdiri dari empat komponen utama:

1. Self-efficacy (keyakinan pada kemampuan diri),

2. Optimism (pandangan positif terhadap masa depan),
3. Hope (harapan untuk mencapai tujuan),
4. Resilience (kemampuan untuk bangkit dari kesulitan).

Dalam pengertian umumnya Psychological Capital (PsyCap) merupakan konsep yang dikembangkan dalam ranah psikologi positif yang menggambarkan keadaan perkembangan psikologis positif individu.

### **2.3 Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Dorongan ini merujuk pada penyebab munculnya suatu perilaku, baik berupa faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi keputusan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Menurut Ishaya (2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang optimal, serta memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Motivasi juga berperan sebagai penggerak utama dalam membentuk sikap kerja karyawan, menciptakan semangat, dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi. Dalam konteks tenaga kerja, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas serta dalam meraih kesuksesan karier. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan, atau pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Dalam hal ini, motivasi tidak hanya dilihat sebagai pemicu perilaku, tetapi juga sebagai landasan utama dalam mencapai keberhasilan di berbagai aspek kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Dalam konteks kerja, motivasi memainkan peran penting sebagai faktor internal yang mendorong Calon Tenaga kerja untuk memberikan performa terbaik mereka, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan atau kesulitan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti rasa

tanggung jawab, atau dari luar diri (ekstrinsik), seperti penghargaan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu faktor eksternal yang turut memengaruhi tingkat motivasi seseorang adalah lingkungan sosial. Lingkungan sosial mencakup dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, dan rekan kerja. Dalam konteks pekerjaan proyek, dukungan dari lingkungan sosial terbukti dapat meningkatkan *psychological capital* dan secara signifikan menurunkan tingkat stres serta risiko burnout. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial dapat memperkuat kapasitas psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja (Aguilar Velasco & Wald, 2025).

Dalam hubungannya dengan penyediaan tenaga kerja (*labour supply*), motivasi dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu motivasi yang didorong oleh peluang (*opportunity-driven*) dan motivasi yang didorong oleh kebutuhan (*necessity-driven*). Individu yang terdorong oleh peluang cenderung memiliki tingkat keberhasilan usaha yang lebih tinggi, karena mereka memiliki orientasi proaktif yang didukung oleh *psychological capital* yang kuat, seperti harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme (Ephrem et al., 2021).

## 2.4 Peluang Karir

Peluang karir adalah potensi atau kemungkinan individu untuk mengakses, mengejar, dan mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Menurut (Leonardi & Panggabean, 2021) peluang karir adalah Persepsi positif karyawan terhadap peluang kariernya memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi kesesuaian antara pekerjaan dan minat mereka, sehingga dapat menurunkan intensi berhenti bekerja. Peluang ini dipengaruhi oleh eksplorasi karir yang aktif dan relevansi kompetensi individu terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Peluang karir merupakan kemungkinan individu untuk mengakses dan mencapai pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, yang dipengaruhi oleh eksplorasi karir dan kesiapan menghadapi

dinamika pasar kerja (Falah et al., 2025). Peluang karir (career opportunity) dapat didefinisikan sebagai kondisi atau situasi yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kompetensi, mendapatkan promosi, dan mencapai kemajuan dalam jalur karirnya melalui pengalaman kerja, pelatihan, dan eksposur terhadap tugas-tugas yang menantang. Peluang karir juga berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap prospek kemajuan dalam dunia supply ketenagakerjaan.

Secara operasional, peluang karir dapat didefinisikan sebagai ketersediaan dan aksesibilitas berbagai jalur pengembangan profesional yang meliputi promosi jabatan, peningkatan kompensasi, pengembangan keterampilan, perluasan tanggung jawab, dan mobilitas karir baik dalam organisasi maupun antar organisasi, yang dapat dimanfaatkan individu untuk mencapai tujuan karirnya. Dalam peluang karir lingkungan sosial mengacu pada konteks sosial tempat individu hidup dan berinteraksi, yang mencakup relasi interpersonal, struktur sosial, norma masyarakat, serta institusi sosial yang memengaruhi perkembangan dan perilaku individu. Secara operasional, lingkungan sosial mencerminkan totalitas hubungan sosial, norma, nilai, dan kondisi sosial-ekonomi yang membentuk sikap dan perilaku seseorang. Lingkupnya mencakup dari yang paling dekat (keluarga, teman) hingga yang lebih luas (masyarakat dan budaya), yang secara langsung maupun tidak langsung mendorong individu untuk mencapai tujuan dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan profesional.

#### **2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Psychological Capital**

Penelitian oleh (Ephrem et al., 2021) menemukan bahwa motivasi yang berorientasi pada peluang (*opportunity-driven motivation*) secara signifikan meningkatkan psychological capital para pengusaha muda di Republik Demokratik Kongo. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa:

*“Evidence for the positive effect of opportunity-led motivation on psychological capital was found... psychological capital positively and significantly mediated the relationship between entrepreneurial motivation and business success.”* Artinya, individu yang memiliki motivasi kuat berdasarkan peluang (bukan hanya karena terpaksa) akan lebih mungkin mengembangkan *psychological capital* berupa harapan (hope), keyakinan diri (self-efficacy), optimisme, dan daya lenting (resilience), yang pada gilirannya mendukung kesuksesan mereka dalam karier atau bisnis. Motivasi intrinsik mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas karena kepuasan internal yang diperoleh, yang pada gilirannya memperkuat komponen-komponen *psychological capital* seperti self-efficacy dan optimisme. Temuan ini sejalan dengan penemuan (Vilariño del Castillo & Lopez-Zafra, 2022) disimpulkan bahwa salah satu antecedent (faktor yang memengaruhi atau mendahului) perkembangan PsyCap adalah motivasi, termasuk motivasi intrinsik dan dorongan-dorongan proaktif individu dalam konteks kerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan PsyCap, khususnya melalui mekanisme psikologis seperti efikasi diri dan harapan terhadap masa depan. perspektif theoretical yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memperkuat komponen-komponen *psychological capital* seperti hope, efficacy, resilience, dan optimism. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan keyakinan diri individu (self-efficacy), harapan untuk mencapai tujuan (hope), kemampuan untuk bangkit dari kesulitan (resilience), dan pandangan positif terhadap masa depan (optimism), yang kesemuanya merupakan dimensi fundamental dari *psychological capital*.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki maka akan lebih mungkin mengembangkan *psychological capital*.

H1 : *motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital.*

## 2.4.2 Pengaruh Peluang Karir Terhadap Psychological Capital

Penelitian oleh (Ronauli & Rosari, n.d.) Pengembangan karier yang dipersepsikan secara positif dapat mewujudkan performa karyawan yang produktif untuk perwujudan keberhasilan organisasi, aspek psikologis yang dapat mendukung individu dalam memenuhi subjective career success dan pencapaian perusahaan yaitu psychological capital” .Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *subjective career success* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial, maka semakin tinggi pula *subjective career success* mereka. Penelitian tersebut sejalan Dalam jurnal (Jodhy et al., 2022) dijelaskan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi (yang mencakup peluang karier, pelatihan, dan pengembangan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi menyediakan peluang kerja yang menantang dan pengembangan karier yang baik, hal tersebut dapat memunculkan harapan (hope), efikasi diri (self-efficacy), optimisme, dan resiliensi dalam diri karyawan.

Psychological Capital (PsyCap) sebagai konstruk multidimensional yang mencakup harapan (hope), efikasi (efficacy), ketahanan (resilience), dan optimisme telah menjadi fokus penelitian yang signifikan dalam konteks pengembangan karier. PsyCap didefinisikan sebagai "keadaan positif individu dari perkembangan psikologis yang ditandai dengan efikasi, optimisme, harapan, dan ketahanan" (Kuroki & Shirinashihama, 2025) yang memiliki peran penting dalam menentukan respons individu terhadap peluang karier yang tersedia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa peluang karier memiliki dampak yang kompleks terhadap psychological capital karyawan, di mana ketiadaan atau terbatasnya peluang karier dapat menyebabkan dampak negatif yang signifikan.

Dalam konteks yang lebih positif, penelitian menunjukkan bahwa psychological capital

berfungsi sebagai sumber adaptabilitas karir yang penting. Hasil penelitian mengungkapkan hotspot penelitian terkait manfaat PsyCap untuk kesehatan mental kelompok tertentu, fungsi PsyCap karyawan dalam manajemen organisasi, dampak PsyCap terhadap sikap kerja pekerja migran, dan mekanisme PsyCap pada mahasiswa (V.-C. Pham et al., 2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa ketika individu memiliki akses terhadap peluang karir yang memadai, psychological capital mereka cenderung meningkat, yang selanjutnya berkontribusi pada berbagai outcome positif dalam lingkungan kerja

H2 : *Peluang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Capital*

#### **2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Career Choice**

Penelitian (Ephrem et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi yang bersifat *opportunity-driven* (berdasarkan peluang) secara signifikan berkorelasi dengan keberhasilan karier melalui peran mediasi *psychological capital*. Penelitian ini mengungkap bahwa individu yang memiliki motivasi karena melihat adanya peluang akan lebih terdorong untuk mengembangkan sumber daya psikologisnya seperti harapan, optimisme, dan ketangguhan yang pada akhirnya meningkatkan keyakinan dalam memilih dan menjalani karier yang sesuai. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada wirausahawan muda di Kongo, implikasinya sangat relevan untuk konteks yang lebih luas, yaitu bahwa motivasi merupakan fondasi penting dalam pengambilan keputusan karier karena dapat meningkatkan kapasitas psikologis yang mendukung kesiapan dan keteguhan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Motivasi juga membentuk orientasi seseorang terhadap karier masa depan, dan ketika digabungkan dengan kepercayaan diri (self-efficacy) serta ekspektasi hasil, ia akan memperkuat proses eksplorasi karier dan keputusan akhir yang diambil oleh individu.

Pengaruh motivasi terhadap *career choice* (pemilihan karier) terbukti signifikan, terutama

ketika motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil keputusan karier berdasarkan keinginan pribadi, nilai-nilai, serta orientasi terhadap peluang yang ada. Motivasi yang bersumber dari dalam diri, seperti passion, minat, atau tujuan hidup, seringkali mendorong individu untuk memilih karier yang tidak hanya sekadar memberikan penghasilan, tetapi juga memberikan kepuasan dan makna dalam hidupnya.

Selain itu, pengaruh motivasi terhadap *career choice* juga diperkuat oleh temuan dalam jurnal lainnya yang menyoroti pentingnya motivasi intrinsik, seperti minat pribadi dan aspirasi individu, dalam menentukan arah karier. Dalam penelitian (Ephrem et al., 2021) ditemukan bahwa minat pribadi merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi keputusan karier lulusan baru, melampaui faktor eksternal seperti pengaruh teman sebaya atau bahkan faktor keluarga. Motivasi yang bersumber dari minat pribadi ini membuat individu merasa lebih terarah, percaya diri, dan siap dalam menentukan serta menjalani karier pilihannya, karena mereka terdorong oleh keinginan untuk mengejar sesuatu yang sesuai dengan nilai dan passion-nya. Temuan ini menekankan bahwa individu yang memiliki motivasi kuat secara internal cenderung memiliki orientasi karier yang lebih jelas dan dapat mempertimbangkan pilihan karier dengan lebih matang dan terstruktur.

Motivasi pribadi menjadi kompas yang membantu individu menavigasi berbagai kemungkinan karier yang tersedia, serta mengatasi tekanan lingkungan yang mungkin bertentangan dengan keinginan pribadinya. Oleh karena itu, motivasi bukan hanya menjadi pemicu awal dalam memilih karier, tetapi juga menjadi elemen penting dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan pertimbangan rasional, emosional, dan psikologis. Motivasi juga meningkatkan keterlibatan emosional dan psikologis seseorang terhadap jalur karier yang dipilih, sehingga mendorong pengambilan keputusan karier yang lebih tepat, terarah, dan sesuai dengan

tujuan hidup.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap career choice karena motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti minat dan passion, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti dorongan untuk meraih keberhasilan atau melihat peluang pasar, menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan karier.

H3 : *Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice*

#### **2.4.4 Pengaruh Peluang karir Terhadap Career Choice**

Peluang karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career choice* karena persepsi individu terhadap ketersediaan, kemudahan akses, dan relevansi peluang kerja di pasar tenaga kerja sangat memengaruhi keputusan mereka dalam memilih jalur karier. Dalam berbagai penelitian yang Terdahulu, terlihat bahwa individu lebih cenderung memilih karier yang dinilai realistis dan menjanjikan berdasarkan peluang yang tersedia, seperti permintaan industri, prospek pendapatan, dan kestabilan pekerjaan. Sebagai contoh, dalam studi oleh (M. Pham et al., 2024) dijelaskan bahwa konteks eksternal seperti eksplorasi lingkungan kerja dan dukungan sosial menjadi faktor penting dalam pembentukan pilihan karier mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar dan jelasnya peluang karier yang tersedia di lingkungan sekitar, maka semakin kuat pula dorongan individu untuk memilih karier tersebut. Hal ini dikarenakan ekspektasi hasil yang positif (outcome expectations) yakni keyakinan bahwa karier tertentu akan

memberikan imbal hasil seperti gaji, stabilitas, atau status sosial menjadi pertimbangan utama dalam proses pengambilan keputusan karier.

Ketidakseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja terampil dan kebutuhan industri juga menjadi indikator bahwa peluang karier berperan dalam mengarahkan pilihan karier individu.

Misalnya, banyak mahasiswa memilih jurusan atau bidang tertentu karena diyakini memiliki peluang kerja tinggi di masa depan, seperti bisnis dan manajemen yang sangat diminati di Vietnam karena tingginya permintaan pasar. Dengan demikian, peluang karier tidak hanya berfungsi sebagai daya tarik eksternal, tetapi juga menjadi penentu strategis yang membentuk preferensi dan keputusan karier seseorang.

Pengaruh peluang karier terhadap *career choice* juga didukung oleh hasil penelitian (Kholifah et al., 2025) yang menyoroti bagaimana kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan industri berdampak pada pengambilan keputusan karier, khususnya dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa banyak lulusan vokasi masih menghadapi kesulitan dalam menentukan karier karena rendahnya kesadaran akan peluang kerja yang relevan dengan keahlian mereka. Hal ini menandakan bahwa persepsi terhadap peluang karier berperan penting dalam mengarahkan keputusan karier ketika individu memiliki informasi yang memadai dan akses terhadap peluang karier yang sesuai, maka mereka lebih siap dan mantap dalam memilih jalur karier yang tepat. Sebaliknya, ketidakjelasan atau minimnya informasi tentang peluang kerja menyebabkan ketidakpastian dan keraguan dalam menentukan masa depan karier. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa eksplorasi karier menjadi mediasi penting yang menjembatani antara persepsi peluang karier dan keputusan karier, karena proses eksplorasi memungkinkan individu mengenali potensi diri dan menyesuaikannya dengan peluang yang ada di pasar kerja.

Semakin besar dan relevan peluang karier yang tersedia dan diketahui oleh individu, maka semakin besar pula kemungkinan mereka membuat keputusan karier yang rasional, realistis, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Individu cenderung lebih memilih karier yang dinilai realistis, memiliki prospek jangka panjang, serta sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Penelitian (M. Pham et al., 2024) menegaskan bahwa eksplorasi terhadap lingkungan kerja dan dukungan

sosial turut memperkuat pengaruh peluang karier dalam pengambilan keputusan. Selain itu, (Kholifah et al., 2025) menambahkan bahwa eksplorasi karier berperan sebagai mediator yang menghubungkan persepsi terhadap peluang dengan pilihan karier aktual. Ketika individu menyadari bahwa keterampilan dan minat mereka sejalan dengan peluang kerja yang tersedia, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memilih karier tersebut. Oleh karena itu, peluang karier tidak hanya menjadi faktor eksternal pasif, tetapi juga menjadi variabel strategis yang membentuk preferensi dan arah pilihan karier seseorang

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa peluang karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career choice*, karena persepsi individu terhadap ketersediaan, aksesibilitas, dan prospek karier sangat memengaruhi keputusan mereka dalam memilih jalur profesi.

H4 : *Peluang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice*

#### **2.4.5 Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Choice**

Bedasarkan penelitian terdahulu *psychological capital* (PsyCap) berpengaruh signifikan terhadap *career choice* karena komponen utamanya *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* mendorong individu untuk lebih yakin, tangguh, dan positif dalam menghadapi proses pengambilan keputusan karier. Dalam penelitian oleh (Karimi et al., 2023) PsyCap terbukti sebagai mediator penting antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, yang menunjukkan bahwa individu dengan PsyCap tinggi lebih mampu beradaptasi, mengejar tujuan jangka panjang, dan tetap produktif di tengah tekanan organisasi. Hal ini relevan dalam konteks *career choice*, karena keputusan karier juga merupakan proses adaptif yang membutuhkan kekuatan psikologis internal. Individu yang memiliki PsyCap tinggi cenderung melihat tantangan karier sebagai peluang, bukan hambatan. Mereka juga lebih percaya diri untuk mengejar karier

yang sesuai dengan aspirasi mereka meskipun menghadapi ketidakpastian atau risiko.

Penelitian oleh (Kholifah et al., 2025) juga menegaskan bahwa *self-efficacy* sebagai salah satu elemen PsyCap, meskipun tidak secara langsung memengaruhi *career choice*, memiliki pengaruh signifikan terhadap *career exploration*, yang kemudian berkontribusi terhadap pengambilan keputusan karier. Artinya, PsyCap memengaruhi *career choice* baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti eksplorasi karier. Dengan demikian, individu dengan PsyCap yang kuat lebih cenderung membuat pilihan karier yang lebih mantap, terarah, dan sesuai dengan potensi serta nilai pribadi mereka.

Pengaruh *psychological capital* terhadap *career choice* juga diperkuat oleh temuan dari penelitian (Aguilar Velasco & Wald, 2025) , yang menunjukkan bahwa PsyCap memiliki peran krusial dalam mengurangi stres, kelelahan kerja (*burnout*), dan meningkatkan performa individu dalam lingkungan kerja proyek yang penuh tekanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan PsyCap tinggi mampu menjaga ketahanan mental dan emosional, yang secara tidak langsung memperkuat kapasitas mereka dalam membuat keputusan penting, termasuk keputusan karier. Dalam konteks pengambilan keputusan karier, kepercayaan diri (*self-efficacy*) memungkinkan individu percaya bahwa mereka mampu menempuh jalur karier yang diinginkan; harapan (*hope*) memberi semangat untuk mencapai tujuan karier yaitu optimisme membuat mereka melihat masa depan karier secara positif dan ketangguhan (*resilience*) membantu mereka bangkit ketika menghadapi hambatan dalam proses pencarian kerja. Studi ini menyoroti bahwa PsyCap bertindak sebagai sumber daya internal yang sangat penting dalam membentuk kesiapan karier, terutama di tengah lingkungan yang tidak pasti atau kompetitif. Dengan demikian, semakin tinggi PsyCap seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk memilih jalur karier secara yakin, rasional, dan sesuai dengan aspirasi jangka panjangnya

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa psychological capital (PsyCap) berpengaruh signifikan terhadap career choice karena PsyCap membekali individu dengan kekuatan psikologis yang diperlukan untuk mengambil keputusan karier secara matang dan percaya diri.

H5 : *Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice*

#### **2.4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice melalui Psychological capital sebagai mediasi**

Penelitian oleh (Ingarianti et al., 2020) menunjukkan bahwa *kesuksesan karier subjektif memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karier objektif individu*, yang dimediasi oleh kepercayaan diri dan peningkatan motivasi. Motivasi yang kuat mampu meningkatkan modal psikologis (psychological capital), yang mencakup self-efficacy, optimism, hope, dan resilience, sehingga memperkuat orientasi karier yang diambil individu. Dengan demikian, motivasi internal seseorang yang tinggi mendorong terbentuknya psychological capital yang kuat, yang pada gilirannya mempengaruhi keputusan karier yang bersifat subjektif sesuai nilai dan tujuan hidupnya. dimensi *self-efficacy* yang merupakan bagian dari psychological capital menunjukkan hubungan yang erat dengan *influence*, yaitu sejauh mana seseorang merasa kariernya berdampak pada lingkungan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi kuat cenderung membentuk efikasi diri tinggi yang memperkuat keyakinannya dalam memilih karier yang bermakna dan berpengaruh

Pengaruh motivasi terhadap *career choice* melalui *psychological capital* sebagai variabel mediasi diperkuat oleh temuan dalam penelitian (Karimi et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi yang didukung oleh konteks kepemimpinan transformasional dapat membentuk PsyCap karyawan, yang kemudian berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif dalam pekerjaan. Jika dikaitkan dengan pengambilan keputusan karier, hal ini menunjukkan bahwa

motivasi bukan hanya mendorong tindakan secara langsung, tetapi juga membentuk kesiapan psikologis individu dalam menghadapi dinamika dan tantangan karier. Individu yang termotivasi, namun tidak memiliki keyakinan, harapan, dan ketangguhan untuk menghadapi hambatan, cenderung mengalami keraguan atau penundaan dalam mengambil keputusan karier. Sebaliknya, ketika motivasi diiringi dengan PsyCap yang tinggi, individu menjadi lebih adaptif, percaya diri, dan optimis dalam mengeksplorasi serta memilih karier yang sesuai dengan nilai dan tujuan hidupnya. Dengan demikian, PsyCap berfungsi sebagai mekanisme internal yang mentransformasi motivasi menjadi keputusan karier yang konkret dan efektif. Penelitian ini menegaskan pentingnya membangun PsyCap sebagai respons atas dorongan motivasional agar individu mampu mengambil keputusan karier yang tidak hanya rasional tetapi juga berkelanjutan dalam jangka panjang

Berdasarkan Penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap career choice secara tidak langsung melalui peran mediasi psychological capital (PsyCap). Individu yang memiliki motivasi tinggi, baik itu karena dorongan internal (seperti minat dan passion) maupun eksternal (seperti peluang kerja atau kebutuhan ekonomi), cenderung mengembangkan kekuatan psikologis dalam diri mereka. Motivasi ini kemudian mendorong terbentuknya komponen-komponen PsyCap, seperti self-efficacy (keyakinan diri untuk berhasil), hope (harapan untuk mencapai tujuan), optimism (pandangan positif terhadap masa depan), dan resilience (ketangguhan menghadapi hambatan).

Dalam penelitian (Ephrem et al., 2021) ditemukan bahwa motivasi kewirausahaan yang bersifat *opportunity-driven* tidak langsung memengaruhi kesuksesan karier, melainkan melalui PsyCap sebagai mediator. Artinya, motivasi mendorong peningkatan PsyCap, yang pada gilirannya memperkuat keyakinan dan kesiapan individu dalam menentukan serta menempuh jalur karier yang sesuai. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa PsyCap adalah sumber daya psikologis

yang mengubah dorongan motivasional menjadi tindakan nyata dalam pengambilan keputusan karier. Dengan kata lain, seseorang mungkin termotivasi untuk memilih karier tertentu, namun tanpa PsyCap yang kuat, motivasi tersebut belum tentu terwujud menjadi keputusan yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, PsyCap memainkan peran strategis sebagai jembatan antara motivasi dan realisasi pilihan karier

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Choice* dengan dimediasi oleh *Psychological Capital*. Hal ini menunjukkan bahwa Individu yang memiliki motivasi tinggi, baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik), cenderung lebih mudah membentuk dan mengembangkan komponen-komponen PsyCap, seperti self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. PsyCap inilah yang kemudian memperkuat kesiapan psikologis dan kepercayaan diri individu dalam menghadapi proses pengambilan keputusan karier.

H6 : *Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice yang dimediasi oleh Psychological Capital.*

#### **2.4.7 Pengaruh Peluang karir terhadap Career Choice melalui Psychological capital sebagai mediasi**

Pengaruh peluang karir terhadap *career choice* melalui *psychological capital* (PsyCap) sebagai mediasi juga diperkuat oleh temuan dalam penelitian (Kholifah et al., 2025), yang menyoroti bahwa karier yang dipersepsikan terbuka dan relevan dengan kompetensi individu mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam eksplorasi karier, yang pada gilirannya meningkatkan keyakinan dan kesiapan mereka dalam membuat keputusan karier. Penelitian ini menemukan bahwa *career self-efficacy* (salah satu unsur utama dalam PsyCap) tidak secara langsung memengaruhi *career choice*, melainkan bekerja secara signifikan melalui *career exploration*. Hal ini menunjukkan bahwa peluang karier yang terbuka dan teridentifikasi dengan

jelas mendorong individu untuk mengembangkan keyakinan dan kekuatan psikologis internal mereka, seperti harapan dan optimisme terhadap masa depan, yang pada akhirnya mengarah pada keputusan karier yang lebih terarah dan realistis.

Pada penemuan (López et al., 2023) menyajikan pemetaan sistematis terhadap berbagai faktor yang memengaruhi *career choice*, khususnya di bidang STEM, dan menekankan pentingnya *career prospects* sebagai salah satu faktor utama. Studi ini mengindikasikan bahwa prospek karier (*career opportunities*) memengaruhi pilihan karier melalui faktor personal seperti motivasi dan atribut psikologis. “The frameworks most commonly used in the studies are Expectancy-Value Theory and Social Cognitive Career Theory... the most commonly studied factors for STEM degrees are those related to personal psychological factors. For Computer Science degrees, the most frequently studied factor is career prospects.” Ketika seseorang menyadari adanya peluang kerja yang sesuai dengan minat dan keahliannya, hal tersebut tidak hanya menjadi pendorong motivasional tetapi juga memperkuat aspek-aspek PsyCap dalam dirinya, seperti ketangguhan dalam menghadapi hambatan dan keyakinan untuk berhasil. Dengan demikian, PsyCap berfungsi sebagai jembatan yang mengubah persepsi eksternal terhadap peluang kerja menjadi kesiapan internal dalam memilih karier yang tepat dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peluang karier berpengaruh terhadap *career choice* melalui *psychological capital* (PsyCap) sebagai variabel mediasi, di mana persepsi individu terhadap tersedianya peluang kerja yang baik dapat meningkatkan kekuatan psikologis mereka untuk mengambil keputusan karier yang tepat. Ketika individu melihat adanya peluang karier yang menjanjikan baik dari sisi kestabilan pekerjaan, gaji, maupun prospek masa depan mereka terdorong untuk mengembangkan rasa percaya diri (*self-efficacy*), harapan akan kesuksesan (*hope*), sikap optimis terhadap masa depan (*optimism*), serta ketangguhan dalam menghadapi

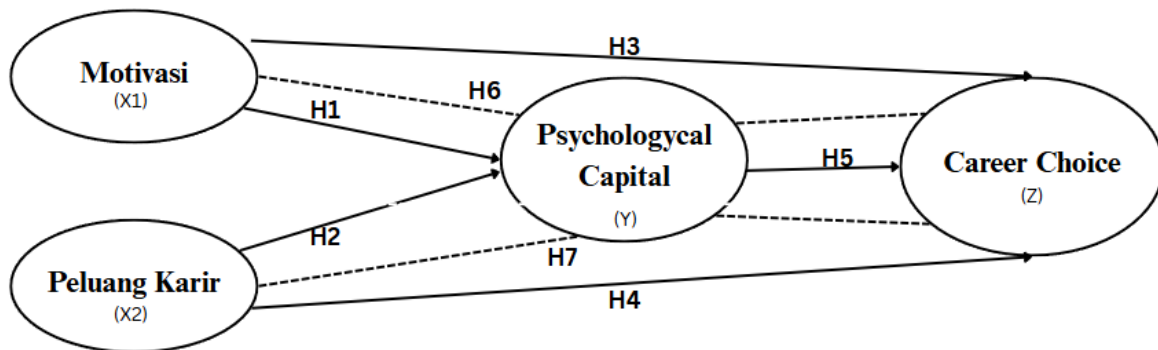
tantangan (resilience). Hal ini sejalan dengan temuan (Aguilar Velasco & Wald, 2025) yang menekankan bahwa dukungan lingkungan, termasuk dari keluarga dan rekan kerja, dapat meningkatkan PsyCap seseorang, dan pada akhirnya membantu mengurangi stres dan burnout serta meningkatkan performa kerja.

Dalam karier, persepsi terhadap peluang kerja yang baik dapat dianggap sebagai bentuk dukungan eksternal yang menumbuhkan PsyCap, dan PsyCap inilah yang akan memperkuat individu dalam menjelajahi, mempertimbangkan, dan memutuskan pilihan karier mereka dengan lebih yakin dan mantap. Oleh karena itu, PsyCap menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh positif antara peluang karier dan keputusan karier yang diambil, menjadikan proses pemilihan karier tidak hanya rasional tetapi juga penuh keyakinan dan ketahanan mental

H7 : *Peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice yang dimediasi oleh Psychological Capital.*

## 2.5 Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka berfikir dalam penelitian ini seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Model Empirik

H 1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Capital

H 2 : Peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Capital

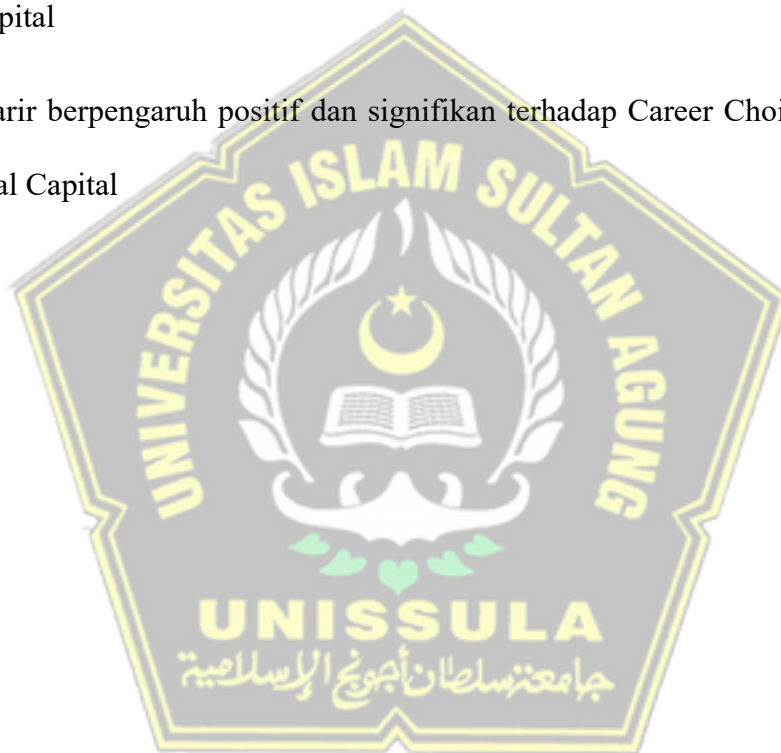
H 3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice

H 4 : Peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice

H 5 : Psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice

H 6 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice yang dimediasi oleh Psychological Capital

H 7 : Peluang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice yang dimediasi oleh Psychological Capital



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis "explanatory research" dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan harapan dapat memperkuat serta memvalidasi teori yang menjadi landasan penelitian. Metode "explanatory research" dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan dependen sesuai hipotesis yang telah dirumuskan (Leonardi & Panggabean, 2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Psychological Capital sebagai variabel intervening dalam pengaruh Motivasi dan Peluang Karier terhadap Pemilihan Karier (Career Choice) pada angkatan kerja usia produktif di Kota Semarang. Studi ini memfokuskan pada bagaimana motivasi individu dan persepsi terhadap peluang karier memengaruhi keputusan dalam menentukan jalur karier, dengan mempertimbangkan *psychological capital* sebagai faktor psikologis yang memediasi hubungan tersebut.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Kuncoro (2003) menyatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru (fresh graduates) dari perguruan tinggi di Semarang yang sedang dalam tahap penentuan atau pemilihan karier. Populasi ini mencakup karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan

kriteria:

- a. Mahasiswa tingkat akhir atau lulusan maksimal 2 tahun terakhir
- b. Pernah mengikuti pelatihan, seminar, atau mata kuliah terkait pengembangan karier
- c. Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap

Jumlah sampel minimal ditentukan sebanyak 100 responden, mengacu pada kebutuhan minimum analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS)* sebagaimana dijelaskan dalam Hair et al. (2021). Karena jumlah populasi sulit ditentukan secara pasti, maka populasi tidak dapat diambil sepenuhnya, sehingga diperlukan penentuan sampel sebagai perwakilan.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan secara subjektif berdasarkan keterkaitan sampel dengan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling yang dikombinasikan dengan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan (Sugiyono, 2010). Teknik purposive sampling dipilih karena dianggap sebagai cara yang paling pas untuk mendapatkan responden yang memang punya pengalaman atau sedang berada dalam situasi yang sesuai dengan topik penelitian ini.

Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya, maka rumus yang diperlukan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus Lameshow (Ridwa & Akdon, 2010), yaitu:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q}{L}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

Z = Tingkat keyakinan dalam penentuan sampel 90% = 1,96%

Moe = Margin of error atau kesalahan maksimum yang dapat ditoleransi, disini ditetapkan sebesar 10%

Dengan demikian, ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{1,96^2}{4 (0,10)}$$

= 96,04 dan dibulatkan menjadi 100 sampel

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96,04 responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan 100 responden sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, minimal 100 responden dari kalangan angkatan kerja usia produktif di Kota Semarang akan dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

### 3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Untuk memperoleh data yang relevan, valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sehingga, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009), data primer adalah data yang langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data. Dengan kata lain, data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui pembagian kuesioner yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Hasil dari kuesioner ini kemudian direkapitulasi dan dianalisis oleh peneliti.

#### 2. Data Sekunder

Sugiyono (2009) mendefinisikan data sekunder sebagai data yang diperoleh melalui media lain, seperti literatur, buku, atau dokumen terkait. Pada penelitian ini, data sekunder, yang bertindak sebagai data pelengkap, diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, situs web, dan arsip-arsip yang relevan dengan topik penelitian.

### 3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini berbentuk angket tertutup dengan skala interval 1-5, yang mencakup pilihan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur setiap indikator yang digunakan.

#### 2. Studi Kepustakaan

Penelitian ini juga melibatkan studi literatur dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang relevan dari penelitian sebelumnya, seperti jurnal, literatur, dan sumber lain yang mendukung penelitian ini.

### 3.4 Variabel dan Indikator

Definisi operasional variabel adalah pengklasifikasian atribut individu, nilai, benda, atau kegiatan yang menunjukkan variasi serta ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya (D. Sugiyono, 2010). Variabel penelitian merupakan atribut yang dimiliki oleh sekelompok objek yang diteliti, dengan variasi yang terjadi di antara objek tersebut. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan independen. Berikut ini definisi operasional :

Tabel 3.1 1 indikator variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Motivasi (X1)	Dorongan psikologis yang mendorong individu untuk memulai suatu tindakan	Tujuan karier, kebutuhan ekonomi, minat pribadi	Ephrem (2021)
2.	Peluang Karier (X2)	Persepsi individu terhadap ketersediaan jalur pengembangan karier di masa depan	Akses informasi kerja, prospek jenjang karier, pelatihan	Chen et al. (2023)
3.	Psychological Capital (Z)	Kondisi psikologis positif dari seorang individu yang dapat dikembangkan, diukur, dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.	Harapan, efikasi diri, optimisme, resiliensi	Luthans et al. (2021)

4.	Career Choice (Y)	Proses pengambilan keputusan yang melibatkan penyesuaian.	Perencanaan karier, kesesuaian bidang, evaluasi karier	Kholifah et al. (2025)
----	-------------------	---	--	------------------------

Skala ukur dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, hal ini disusun dalam bentuk checklist. Setiap pernyataan akan disertai lima pilihan jawaban dengan skala penilaian, yang rincian skornya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

Poin Skala Likert	Skor	Keterangan
Poin 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Responden Berpendapat Sangat tidak Setuju Dengan Pernyataan Penelitian
Poin 2	Tidak Setuju (TS)	Responden Berpendapat Tidak Setuju Dengan Pernyataan Penelitian
Poin 3	Netral (N)	Responden Berpendapat Cukup Setuju Dengan Pernyataan Penelitian
Poin 4	Setuju (S)	Responden Berpendapat Setuju Dengan Pernyataan Penelitian
Poin 5	Sangat Setuju (SS)	Responden Berpendapat Sangat Setuju Dengan Pernyataan Penelitian

### 3.4 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data diterapkan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) melalui metode analisis regresi linier. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel, baik secara individual maupun bersama-sama. Mengingat

analisis regresi yang dilakukan melibatkan lebih dari satu variabel, model yang digunakan adalah analisis linier berganda.

### **3.4.1 Uji Instrumen**

#### **3.4.1.1 Uji validitas**

Uji validitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataan yang diajukan mencerminkan apa yang ingin diukur. Untuk mengevaluasi validitas, dilakukan analisis korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor dari konstruk atau variabel yang ada. Kriteria untuk menilai validitas skor pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid.

#### **3.4.1.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diukur. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil seiring berjalannya waktu.

#### **3.4.1.3 Path Analysis**

Metode analisis yang diterapkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis), yang berfungsi untuk mengevaluasi model hubungan yang telah ditetapkan, bukan untuk menentukan sebab-akibat. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh langsung antar variabel, peneliti memanfaatkan koefisien beta atau koefisien regresi yang telah distandarisasi. Analisis jalur juga dapat dianggap sebagai bentuk regresi berganda. Metode

regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti menerapkan model berikut:

$$Y_1 = a_0 X_1 + a_1 X_2 + e$$

$$Y_2 = b_0 X_1 + b_1 X_2 + b_2 Y_1 + e$$

Keterangan :

X1 = Motivasi

X2 = Peluang karir

Y1 = psychological capital

Y2 = Career Choice

a, b= Koefisien Korelasi

e = Residual

#### 3.4.1.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Parsial, atau yang dikenal sebagai uji t, digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat dari nilai signifikansi dengan ambang batas sebesar 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, maka hipotesis akan ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 5%, hipotesis tersebut diterima. Untuk menilai apakah hasil regresi menunjukkan pengaruh positif atau negatif, dapat dilihat dari koefisien beta ( $\beta$ ). Jika koefisien beta memiliki tanda minus (-), maka pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif. Sebaliknya, jika koefisien beta menunjukkan tanda plus (+), maka pengaruhnya positif (Ghozali, 2011).

### 3.4.1.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, itu berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan peluang karier terhadap career choice dengan psychological capital sebagai variabel intervening pada angkatan kerja di Kota Semarang. Angkatan kerja di Kota Semarang dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki dinamika ketenagakerjaan yang cukup kompleks, mengingat kota ini merupakan pusat perdagangan, jasa, dan industri yang memberikan peluang karier yang beragam bagi masyarakat usia produktif.

Dalam memperoleh data serta tanggapan mengenai variabel motivasi, peluang karier, psychological capital, dan career choice, peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian berupa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk link Google Form kepada responden yang termasuk dalam angkatan kerja di Kota Semarang.

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Mahasiswa aktif minimal semester 6 yang sedang/akan menyusun skripsi/tugas akhir Fresh Graduate (lulusan maksimal 2 tahun terakhir dari perguruan tinggi) yang berjumlah 142 orang. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pernah mengikuti pelatihan/ seminar.

##### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik jenis kelamin dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan persepsi, motivasi, serta pandangan terhadap peluang karier dalam menentukan career choice. Laki-laki maupun perempuan memiliki potensi yang sama dalam membangun psychological capital, meskipun dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, maupun peran gender di masyarakat. Oleh karena itu, analisis berdasarkan jenis kelamin penting dilakukan untuk melihat bagaimana motivasi, peluang karier, serta psychological capital berperan dalam

memengaruhi pilihan karier angkatan kerja di Kota Semarang.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	50	35,2%
Perempuan	92	64,8%
Total	142	100%

*Sumber: data primer yang di olah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 di ketahui bahwa jumlah perempuan lebih banyak yakni sebanyak 92 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok tersebut sedang berada pada fase transisi penting dalam menentukan pilihan karier. Pada tahap ini, motivasi individu, peluang karier yang tersedia, serta psychological capital yang dimiliki berperan besar dalam memengaruhi keputusan mereka dalam memilih jalur karier yang akan ditempuh.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia. Faktor usia dapat memengaruhi motivasi, persepsi terhadap peluang karier, serta kecenderungan dalam menentukan career choice. Pada penelitian ini, responden mayoritas berasal dari kelompok usia muda, yaitu mahasiswa semester akhir dan lulusan pascasarjana dengan masa kelulusan maksimal 2 tahun. Kelompok usia ini berada pada tahap transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja, sehingga keputusan karier mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi, peluang karier yang tersedia, serta psychological capital yang dimiliki untuk menghadapi tantangan di pasar kerja.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	6	4,2%
20 – 25 Tahun	115	81%
26 - 30 Tahun	21	14,8%
Total	142	100%

*Sumber: data primer yang di olah, 2025*

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa kelompok usia terbanyak dalam penelitian ini adalah 20–25 tahun. Rentang usia tersebut mencerminkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa semester akhir dan lulusan pascasarjana dengan masa kelulusan maksimal 2 tahun. Pada fase ini, individu sedang berada pada tahap awal dalam menentukan arah kariernya. Motivasi, peluang karier yang tersedia, serta psychological capital berperan penting dalam memengaruhi keputusan mereka, karena pada usia muda biasanya individu masih terbuka terhadap berbagai peluang dan memiliki semangat tinggi untuk mengembangkan diri serta membangun masa depan karier.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan status. Mayoritas responden berasal dari kelompok mahasiswa semester akhir. Kelompok ini dipilih karena sedang berada pada fase penting dalam menentukan arah karier, di mana motivasi, peluang karier, serta psychological capital menjadi faktor utama yang memengaruhi pengambilan keputusan mereka.

*Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status*

Status	Frekuensi	Presentase
Mahasiswa Semester Akhir	120	84,5%
Fresh graduate maximal 2 tahun	22	15,5%
Total	142	100%

*Sumber: data primer yang di olah, 2025*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok mahasiswa semester akhir, sedangkan sisanya merupakan lulusan fresh graduate dengan masa kelulusan maksimal dua tahun. Komposisi tersebut mengindikasikan bahwa responden berada pada fase krusial dalam transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Pada tahap ini, individu dihadapkan pada kebutuhan untuk menentukan arah karier secara lebih matang. Oleh karena itu, status responden menjadi aspek penting untuk dianalisis, mengingat motivasi, peluang karier, serta psychological capital yang dimiliki akan sangat

memengaruhi proses pengambilan keputusan karier pada kelompok angkatan kerja muda di Kota Semarang.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan / Seminar

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan Pelatihan. Mayoritas responden pernah mengikuti seminar / pelatihan. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman mengikuti pelatihan atau seminar menunjukkan sejauh mana mereka telah memperoleh tambahan wawasan dan keterampilan yang dapat memengaruhi motivasi, peluang karier, serta psychological capital dalam menentukan career choice.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan / Seminar

<b>Pelatihan / Seminar</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
pernah	119	83,8%
Belum pernah	23	16,2%
Total	142	100%

*Sumber: data primer yang di olah, 2025*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pernah mengikuti seminar atau pelatihan, sedangkan sebagian lainnya belum memiliki pengalaman tersebut. Komposisi ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Responden yang pernah mengikuti seminar atau pelatihan umumnya lebih memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, serta jaringan yang dapat mendukung proses penentuan karier. Sebaliknya, responden yang belum memiliki pengalaman tersebut cenderung lebih bergantung pada motivasi internal dan peluang karier yang tersedia. Oleh karena itu, pengalaman mengikuti seminar atau pelatihan menjadi aspek penting untuk dianalisis, mengingat faktor ini dapat memengaruhi bagaimana motivasi, peluang karier, serta psychological capital berperan dalam proses pengambilan keputusan karier pada angkatan kerja muda di Kota Semarang.

#### 4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 142 responden mengenai pengaruh motivasi dan peluang karier terhadap career choice dengan psychological capital sebagai variabel intervening pada angkatan kerja di Kota Semarang, penelitian ini menyajikan analisis deskriptif terhadap tanggapan

responden secara komprehensif. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana skor 1 menunjukkan tingkat penilaian paling rendah dan skor 5 menunjukkan tingkat penilaian paling tinggi. Penggunaan skala ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian.

Perhitungan indeks penilaian responden dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$= (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5$$

F1 merupakan jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 1

F2 merupakan jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 2

F3 merupakan jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 3

F4 merupakan jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 4

F5 merupakan jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 5

Hasil jawaban responden berdasarkan skala Likert menghasilkan data sebagai berikut:

Perhitungan Skala =  $(5 - 1) / 3 = 1,3$

Berdasarkan rumus tersebut, dapat diketahui bahwa angka indeks yang dihasilkan berada dalam rentang nilai 1 hingga 5. Panjang interval kelas adalah 4, yang kemudian dibagi menjadi 3 bagian, sehingga setiap bagian memiliki rentang sebesar 1,3. Rentang ini selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasikan nilai indeks, dengan rincian sebagai berikut:

< 1,3 : Rendah

1,4 – 2,7 : Sedang

>2,8 : Tinggi

#### 4.3.1 Motivasi

Variabel Motivasi memiliki 3 indikator diantaranya : Tujuan karier, kebutuhan ekonomi, minat pribadi. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi						Kategori
Skala Tanggapan Responden						
Indikator						
1	Tujuan karir					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	0	7	78	13	
%	0%	0%	8%	79%	13%	
Indeks	4,05					
2	Kebutuhan ekonomi					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	1	3	80	16	
%	0%	1%	3%	80%	16%	
Indeks	4,11					
3	Minat pribadi					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	3	5	70	22	
%	0%	3%	5%	70%	22%	
Indeks	4,11					
Rata – rata nilai indeks variabel						TINGGI
4,09						

Hasil analisis pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel Motivasi berada dalam kategori tinggi, yaitu sekitar 4,09. Penilaian tertinggi berada pada indikator kebutuhan ekonomi dan minat pribadi dengan nilai 4,11, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator tujuan karir dengan nilai 4,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menentukan pilihan kariernya. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa faktor dorongan internal, seperti kebutuhan ekonomi dan minat pribadi, berperan penting dalam membentuk motivasi individu untuk mengambil keputusan karier.

### 4.3.2 Peluang karir

Variabel Peluang karir memiliki 3 indikator diantaranya : Akses informasi kerja, prospek jenjang karir, Pelatihan. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Peluang Karir

Peluang Karir						Kategori
Skala Tanggapan Responden						
Indikator						
1	Akses informasi kerja					
Score	1	2	3	4	5	TINGGI
F	0	1	13	68	18	
%	0%	1%	13%	68%	18%	
Indeks	4,03					
2	Prospek Jenjang karir					
Score	1	2	3	4	5	TINGGI
F	0	0	8	70	22	
%	0%	0%	8%	70%	22%	
Indeks	4,14					
3	Pelatihan					
Score	1	2	3	4	5	TINGGI
F	0	0	13	58	29	
%	0%	0%	13%	58%	29%	
Indeks	4,16					
Rata – rata nilai indeks variabel						TINGGI
4,11						

Hasil analisis pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel Peluang karir berada dalam kategori tinggi, yaitu sekitar 4,11. Penilaian tertinggi berada pada indikator pelatihan dengan indeks 4,16 , sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator akses informasi kerja dengan nilai 4,03. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memandang peluang pengembangan karier

yang tersedia sangat baik dan mendukung arah karier mereka. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa aspek eksternal, seperti prospek promosi, ketersediaan posisi, serta kesempatan pengembangan kompetensi, menjadi faktor penting yang memengaruhi individu dalam menentukan pilihan kariernya.

### 4.3.3 Psychological Capital

Variabel Psychological capital memiliki 4 indikator diantaranya : Harapan, Efikasi diri, Optimisme, Resiliensi. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Psychological Capital

Psychological capital						Kategori
Skala Tanggapan Responden						
Indikator						
1	Harapan					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	0	5	61	34	
%	0%	0%	5%	61%	34%	
Indeks	4,29					
2	Efikasi diri					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	0	5	70	25	
%	0%	0%	5%	70%	25%	
Indeks	4,20					
3	Optimisme					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	0	11	70	39	
%	0%	0%	9%	60%	31%	
Indeks	4,22					
4	Resiliensi					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	1	10	66	23	

%	0%	1%	10%	66%	23%	
Indeks	4,11					
Rata – rata nilai indeks variabel						Tinggi
4,20						

Hasil analisis pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel Psychological capital berada dalam kategori tinggi, yaitu sekitar 4,20. Penilaian tertinggi berada pada indikator Harapan dengan indeks 4,29, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator resiliensi dengan nilai 4,11. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian memiliki tingkat *Psychological Capital* yang baik, tercermin dari kemampuan untuk menghadapi tekanan, keyakinan terhadap kapasitas diri, serta pandangan positif terhadap masa depan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa faktor-faktor internal seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat kesiapan individu dalam menentukan serta mengarahkan pilihan kariernya.

#### 4.3.4 Career choice

Variabel areer choice memiliki 3 indikator diantaranya : Perencanaan karir, Kesesuaian bidang, Evaluasi karir. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Career Choice

Career choice						Kategori
Skala Tanggapan Responden						
Indikator						
1	Perencanaan karir					
Score	1	2	3	4	5	TINGGI
F	0	1	3	64	32	
%	0%	1%	3%	64%	32%	
Indeks	4,27					
2	Kesesuaian bidang					
Score	1	2	3	4	5	

F	0	3	5	64	28	TINGGI
%	0%	3%	5%	64%	28%	
Indeks	4,17					
3	Evaluasi karir					TINGGI
Score	1	2	3	4	5	
F	0	1	8	69	22	
%	0%	1%	8%	69%	22%	
Indeks	4,12					
Rata – rata nilai indeks variabel						TINGGI
4,18						

Hasil analisis pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel Career choice berada dalam kategori tinggi, yaitu sekitar 4,18. Penilaian tertinggi berada pada indikator perencanaan karir dengan indeks 4,27, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Evaluasi karir dengan nilai 4,12. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian memiliki tingkat kesadaran dan kesiapan karier yang baik, ditandai dengan kemampuan dalam merencanakan langkah karier secara matang, menetapkan tujuan profesional yang jelas, serta mengevaluasi peluang yang tersedia di dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa individu telah memiliki orientasi karier yang positif dan terarah, yang menjadi landasan penting dalam proses pengambilan keputusan karier secara rasional dan realistis.

#### 4.4 Model FIT (NFI)

Model FIT merupakan data yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model dalam penelitian ini mampu menunjukkan kualitas atau kelayakan data yang digunakan. Model ini berperan dalam menilai apakah data penelitian dapat diterima atau tidak, dengan rincian sebagai berikut:

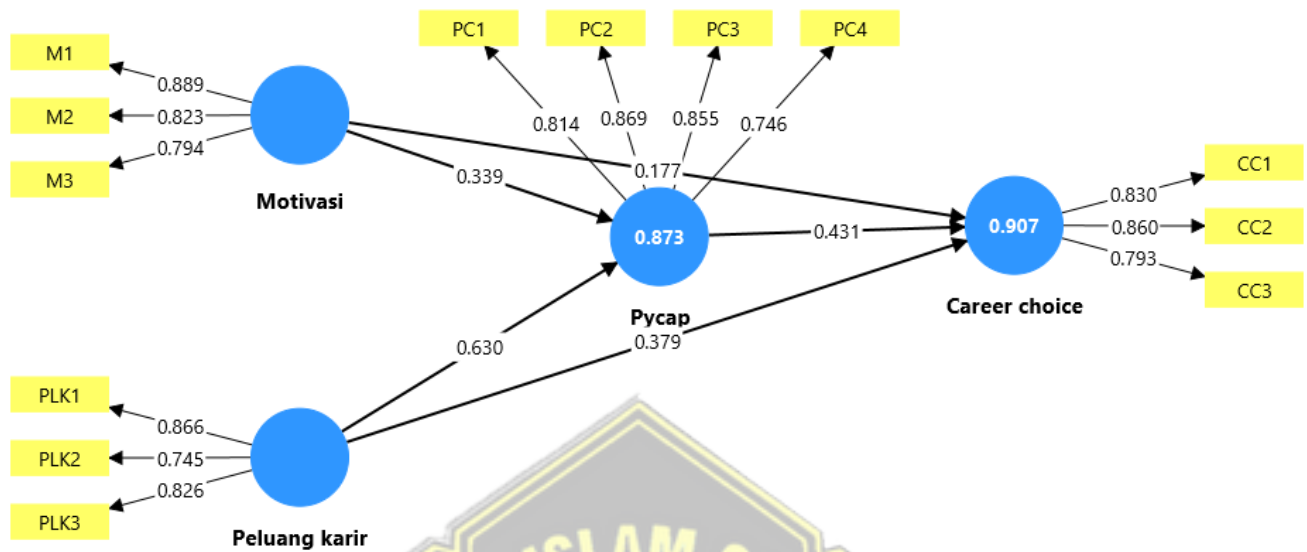
Tabl 4.9 Model FIT (NFI)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,080	0,080
d_ ULS	0,582	0,582
d_ G	0,671	0,671
Chi-square	471,019	471,019
NFI	0,714	0,714

Pada penelitian ini model fit dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara model yang dikembangkan dengan data empiris. Berdasarkan analisis nilai SRMR sebesar 0,080 hal ini menunjukkan bahwa nilai SRMR masih dapat diterima. Menurut (Harefa et al., 2024) nilai SRMR 0,080 – 0,10 masih dapat diterima, hasil tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dan yang diprediksi oleh model relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model masih memiliki kesesuaian yang cukup baik dengan data empiris dan dapat diterima. Nilai NFI diperoleh sebesar 0,714 atau 71,4% dari kecocokan yang ideal. Masing masing telah melampaui ambang batas minimum sebesar 50%, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi kriteria kelayakan.

#### 4.5 Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini mencakup evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas. Validitas dievaluasi melalui *Convergent Validity* (*Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* atau AVE) serta *Discriminant Validity* (*Fornell-Larcker Criterion/HTMT* dan *Cross Loading*). Sementara itu, reliabilitas diuji dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* dan AVE.



Gambar 4.1 Full model

Tabel 4.10 Measurement Model Evaluasi

Variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability		VIF
		Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha	
Motivasi	M 1	0,858	0.742	0.828	0.826	1.773
	M 2	0,847				1.857
	M 3	0,878				2.064
Psychological capital	PC 1	0,846	0.713	0.871	0.865	2.307
	PC 2	0,765				1.693
	PC3	0,886				2.713
	PC 4	0,876				2.491
Peluang Karir	PK 1	0,842				1.858
	PK 2	0,860				1.671

	PK 3	0,860				1.952
			0.729	0.825	0.816	
Career choice	CC 1	0,687				1.721
	CC 2	0,823				1.986
	CC 3	0,709	0.714	0.802	0.799	1.593

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, evaluasi model pengukuran mencakup beberapa langkah penting untuk memastikan keandalan dan validitasnya. Analisis composite reliability dan Cronbach's alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal serta keandalan indikator, sehingga dapat memastikan bahwa semua indikator dalam konstruk bekerja secara konsisten. Selanjutnya, validitas konvergen dievaluasi dengan menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE), yang mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Untuk menilai validitas diskriminan, dua metode utama yang digunakan adalah Fornell-Larcker criterion dan *HTMT* (*Heterotrait-Monotrait ratio*). Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain, sehingga model yang dibangun memiliki integritas yang tinggi baik dari segi validitas maupun reliabilitas. Menurut (Trenngonowati & Kulsum, 2018) menjelaskan bahwa nilai outer loading dapat dianggap valid jika memiliki loading faktor diatas nilai 0,7. Pada penelitian ini nilai outer loading dari setiap indikator memiliki nilai diatas 0,7 sehingga indikator tersebut memenuhi kriteria validitas dan secara signifikan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Menurut (Dewi et al., 2022) nilai AVE direkomendasikan untuk lebih besar dari 0,5 agar konstruk dapat dianggap memiliki validitas konvergen yang memadai. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu menjelaskan sebagian besar varians dari konstruk yang diukur. Nilai Cronbach's Alpha memiliki kriteria tertentu dalam analisis, yaitu nilai antara 0,40 hingga 0,60 dianggap cukup dapat diandalkan, nilai lebih dari 0,60 hingga 0,80 dianggap dapat diandalkan, dan nilai lebih dari 0,80 hingga 1,00 dianggap sangat dapat diandalkan. Pada hasil tabel diatas variabel *Motivasi*, *Peluang karir*, *Psychological capital* dan *Career choice* memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih dari 0,80 hingga 1,00 sehingga keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan sangat dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel penelitian, yaitu Motivasi, Peluang karir, Psychological capital dan Career choice, berada di bawah 5, dengan rentang 1,593 hingga 2,713. Nilai ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model, sehingga setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik tanpa redundansi informasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid, reliabel, dan mampu menghasilkan kesimpulan yang akurat terkait hubungan antar variabel.

## 4.6 Inner Model

### 4.6.1 R-Square ( $R^2$ )

Tabel 4.11 R-Square

	R-square	R-square adjusted
CC	0,747	0,742
Psy cap	0,793	0,790

Sumber : Data Primer diolah, 2025

R-Square merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, nilai R-Square untuk variabel Career Choice sebesar 0,747, yang berarti bahwa 74,7% variasi pada Career Choice dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Peluang Karier, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Psychological Capital sebesar 0,793, menunjukkan bahwa 79,3% variasi dalam Psychological Capital dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Peluang Karier, dengan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai R-Square untuk variabel Career Choice adalah 0,742, yang berarti sebesar 74,2% variasi dalam *career choice* dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Peluang Karier, dan Psychological Capital. Sementara itu, sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R-Square Adjusted untuk variabel Career Choice juga menunjukkan tingkat kekuatan model yang baik dalam menjelaskan variasi tersebut.

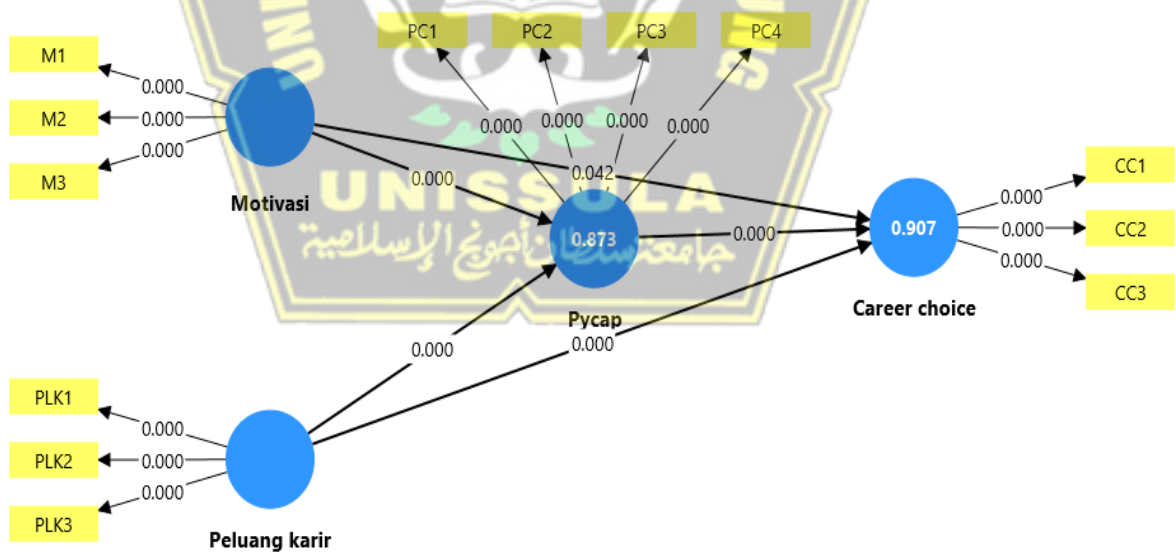
Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Psychological Capital adalah 0,790, yang menunjukkan bahwa 79,0% variasi dalam *psychological capital* dapat dijelaskan oleh variabel

Motivasi dan Peluang Karier, sedangkan 21,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R-Square Adjusted yang tinggi memperkuat bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, model penelitian ini dinilai efektif dalam menjelaskan variasi pada kedua variabel endogen, yaitu *Career Choice* dan *Psychological Capital*. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dalam model memiliki kekuatan penjelas yang baik, di mana *Psychological Capital* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Motivasi* dan *Peluang Karier* terhadap *Career Choice*.

#### 4.6.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping dilakukan setelah data melalui tahap pengukuran. Proses uji hipotesis ini melibatkan perbandingan antara t-statistik yang dihitung dan nilai t-tabel one tail, yang memiliki nilai 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, atau dengan membandingkan p-value yang diperoleh, yang seharusnya kurang dari 0,05 (Hair et al.). Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut melalui gambar yang disajikan di bawah ini



Gambar 4.2 uji validitas

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa proses untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat difokuskan pada analisis nilai signifikansi antar konstruk, nilai t-statistik, dan p-values. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan evaluasi berdasarkan hasil

empiris tanpa ketergantungan pada asumsi-asumsi statistik tertentu dalam perhitungan estimasi pengukuran maupun standar error. Dalam penelitian ini, metode resampling bootstrap digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Berdasarkan metode tersebut, sebuah hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, sementara p-value berada di bawah 0,05. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam analisis data, karena menggunakan data pengamatan langsung untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya dibandingkan dengan asumsi statistik tradisional.

#### 4.6.3 Uji Path Analisis

Path analysis merupakan teknik yang digunakan untuk mengevaluasi peran mediasi dalam suatu model. Pada penelitian ini, metode bootstrapping yang tersedia dalam aplikasi SmartPLS digunakan untuk melakukan analisis tersebut, dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.12 Total Direct Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P value
M → PC	0.339	0.342	0.080	4.259	<b>0.000</b>
PK → PC	0.630	0.628	0.077	8.175	<b>0.000</b>
M → CC	0.323	0.333	0.083	3.887	<b>0.000</b>
PK → CC	0.651	0.642	0.083	7.856	<b>0.000</b>
PC → CC	0.431	0.427	0.095	4.535	<b>0.000</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel 4.13 Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P value
M → PC → CC	0.146	0.147	0.050	2.904	<b>0.004</b>

PK → PC → CC	0.272	0.267	0.065	4.172	<b>0.000</b>
--------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari kedua tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat semua hipotesis yang diajukan diterima. Penilaian terhadap penerimaan suatu hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- a) **H1** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Motivasi* dengan *Psychological capital*. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* yang sebesar 0,339. Signifikansi hubungan ini tercermin dari nilai t-statistik yang mencapai 4,259, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Career Choice memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Psychological Capital. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin jelas dan mantap pilihan karier yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat Psychological Capital yang tercermin melalui keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental dalam menghadapi tantangan karier.

Dengan demikian = **H1 DITERIMA**

- b) **H2** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *peluang karir* dengan *Psychological capital*. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* yang sebesar 0,630. Signifikansi hubungan ini tercermin dari nilai t-statistik yang mencapai 4,259, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peluang Karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar peluang karier yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat *Psychological Capital* yang ditunjukkan melalui peningkatan kepercayaan diri, optimisme, harapan, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan karier.

Dengan demikian = **H2 DITERIMA**

- c) **H 3** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Motivasi* dengan *career choice*. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* yang

sebesar 0,323. Signifikansi hubungan ini tercermin dari nilai t-statistik yang mencapai 8,175 , yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Career Choice. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu, maka semakin kuat pula kecenderungan mereka dalam menentukan pilihan karier yang sesuai dengan tujuan dan aspirasi pribadi. Dengan demikian, Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk membuat keputusan karier yang lebih terarah dan realistis.

Dengan demikian = **H 3 DITERIMA**

- d) **H4** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *peluang karir* dengan *Career choice*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0,651. Signifikansi hubungan ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang mencapai 7,856 , yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peluang Karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Career Choice. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang karier yang tersedia dan dapat diakses oleh individu, maka semakin kuat pula kecenderungan mereka dalam menentukan pilihan karier yang dianggap paling sesuai dengan potensi, minat, dan prospek masa depan

Dengan demikian = **H4 DITERIMA**

- e) **H5** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Psychological capital* dengan *Career choice*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0,431. Signifikansi hubungan ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang mencapai 4,535, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Psychological Capital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Career Choice. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat Psychological Capital yang tinggi yang tercermin melalui rasa percaya diri, optimisme, harapan, dan ketangguhan cenderung lebih mampu membuat keputusan karier yang matang, terarah, serta sesuai dengan tujuan pengembangan diri dan prospek masa depan mereka.

Dengan demikian = **H5 DITERIMA**

f) **H6** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Career choice melalui Psychological capital sebagai variabel mediasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,146. Signifikansi hubungan ini dapat dilihat nilai t-statistik yang mencapai 2,904 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,005. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki Psychological Capital yang lebih kuat ditandai dengan kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengambil keputusan karier secara lebih terarah dan realistis. Dengan demikian, Psychological Capital berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh Motivasi terhadap Career Choice. Dengan demikian = **H6 DITERIMA**

g) **H7** : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Peluang karir dengan Career choice melalui Psychological cpital sebagai variabel mediasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,272. Signifikansi hubungan ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang mencapai 4,172, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0,005. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peluang Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang karier yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat Psychological Capital mereka yang tercermin melalui rasa percaya diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental sehingga mendorong individu untuk mengambil keputusan karier secara lebih matang, rasional, dan selaras dengan tujuan pengembangan profesionalnya. Dengan demikian, Psychological Capital berperan penting dalam memperkuat pengaruh Peluang Karier terhadap pembentukan dan penetapan Career Choice individu.

Dengan demikian = **H 7 DITERIMA**

## **4.7 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Motivasi terhadap Psychological Capital**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, mencapai tujuan, dan mengembangkan diri cenderung memiliki tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi. Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian (Farradina & Jayanti, 2025) yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berperan penting dalam membangun *psychological capital*, di mana motivasi menjadi kekuatan pendorong bagi individu untuk mengembangkan sumber daya psikologis positif seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa *psychological capital* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi berprestasi dengan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan karier, yang berarti semakin tinggi motivasi seseorang, semakin kuat pula kapasitas psikologisnya dalam mengelola tekanan dan mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan motivasi pada individu secara langsung berdampak pada penguatan psychological capital. Responden yang menunjukkan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan yang lebih baik, sehingga lebih siap menghadapi tantangan dan ketidakpastian dalam menentukan jalur karier. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya menjadi pendorong internal, tetapi juga membentuk sumber daya psikologis yang mendukung proses pengambilan keputusan karier yang lebih matang dan strategis. Dengan kata lain, individu yang termotivasi memiliki psychological capital yang lebih kuat untuk mengeksplorasi peluang karier, menetapkan tujuan yang realistis, dan menyesuaikan keputusan karier dengan minat serta kompetensi pribadi. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai variabel kunci yang memengaruhi pengembangan psychological capital, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesiapan dan keputusan karier individu, khususnya dalam konteks angkatan kerja di Kota Semarang.

### **4.7.2 Pengaruh Peluang karir terhadap Psychological Capital**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peluang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital. Individu yang memandang adanya peluang karir yang jelas, seperti kesempatan promosi, pelatihan, dan pengembangan diri, cenderung

memiliki tingkat efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang karir yang dirasakan seseorang, maka semakin kuat pula kondisi psikologis positif yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Jodhy et al., 2022) yang menjelaskan bahwa persepsi terhadap peluang karir mampu meningkatkan *psychological capital* melalui peningkatan rasa percaya diri dan optimisme individu terhadap masa depan kariernya. Dalam penelitiannya, Jodhy menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memberikan peluang karir yang jelas dan adil akan mendorong individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara maksimal, memperkuat ketahanan psikologis, serta menumbuhkan keyakinan untuk mencapai kesuksesan di masa depan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, peningkatan persepsi peluang karir pada responden juga terbukti berkontribusi terhadap penguatan kondisi psikologis positif yang menjadi dasar penting bagi kesiapan dan ketahanan mereka dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa peluang karir berpengaruh positif terhadap *psychological capital*. Semakin besar persepsi individu terhadap adanya peluang pengembangan karir, semakin tinggi pula kondisi psikologis positif yang dimilikinya. Responden yang merasakan kesempatan untuk promosi, pelatihan, dan pengembangan diri menunjukkan tingkat keyakinan diri yang lebih kuat dalam mencapai tujuan (*self-efficacy*), pandangan optimis terhadap masa depan (*optimism*), harapan yang tinggi untuk meraih keberhasilan (*hope*), serta kemampuan untuk bangkit dari kegagalan (*resilience*). Dengan demikian, persepsi terhadap peluang karir tidak hanya memengaruhi orientasi dan motivasi kerja individu, tetapi juga memperkuat sumber daya psikologis yang penting dalam menghadapi tantangan dan dinamika dunia kerja secara efektif di Kota Semarang.

#### **4.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice**

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karier. Individu yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan berprestasi cenderung memilih karier yang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Komara & Rhamadhania, n.d.) yang juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara pengembangan karier dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi keputusan

karier mereka. Oleh karena itu, peningkatan motivasi individu dapat memperluas perspektif mereka dalam memilih karier yang sesuai dengan potensi dan aspirasi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan motivasi pada individu secara langsung berdampak pada penguatan kesiapan dan ketepatan dalam menentukan pilihan karier. Responden yang menunjukkan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih aktif mengeksplorasi peluang karier, menetapkan tujuan yang realistis, dan menyesuaikan keputusan karier dengan kemampuan serta minat pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya menjadi pendorong internal, tetapi juga membentuk proses pengambilan keputusan karier yang lebih matang dan strategis. Dengan kata lain, individu yang termotivasi memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik untuk menghadapi tantangan dan ketidakpastian dalam dunia kerja, sehingga pilihan karier yang diambil lebih konsisten dengan aspirasi dan kompetensi mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor motivasi sebagai variabel kunci yang memengaruhi *career choice* dalam konteks angkatan kerja di Kota Semarang.

#### **4.7.4 Pengaruh Peluang karir terhadap Career Choice**

Penelitian ini menemukan bahwa peluang karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karier. Individu yang menilai bahwa peluang karier tersedia, seperti prospek pekerjaan, jalur promosi, dan stabilitas industri, cenderung memilih karier yang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian oleh (Mohebi & David, 2024), yang menunjukkan bahwa pengaruh orang tua, pendidikan, dan status sosial-ekonomi memengaruhi pilihan karier mahasiswa di Uni Emirat Arab. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran dan informasi mengenai peluang karier dapat membantu individu membuat keputusan karier yang lebih tepat dan sesuai dengan aspirasi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peluang karier yang dirasakan oleh responden, seperti prospek pekerjaan yang jelas, jalur promosi yang terbuka, dan kestabilan industri, terbukti mempengaruhi pilihan karier secara signifikan. Responden yang menilai bahwa peluang karier tersedia cenderung lebih yakin dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap peluang karier membentuk keyakinan diri dan memandu pengambilan keputusan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi positif individu terhadap peluang karier, semakin besar kemungkinan mereka untuk memilih karier yang sejalan dengan tujuan jangka panjang dan aspirasi pribadi. Temuan ini

memperkuat pentingnya penyediaan informasi yang memadai mengenai prospek pekerjaan, jalur pengembangan, dan peluang promosi di berbagai bidang, sehingga individu mampu membuat keputusan karier yang lebih matang dan strategis. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi positif individu terhadap peluang karier, semakin besar kemungkinan mereka memilih karier yang sejalan dengan tujuan jangka panjang dan aspirasi pribadi. Temuan ini memperkuat pentingnya penyediaan informasi yang memadai mengenai prospek pekerjaan, jalur pengembangan, dan peluang promosi di berbagai bidang di Kota Semarang, sehingga individu mampu membuat keputusan karier yang lebih strategis dan tepat sasaran.

#### **4.7.5 Pengaruh Psychological Capital terhadap Career Choice**

Berdasarkan hasil penelitian ini, *psychological capital* yang dimiliki oleh responden, meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, terbukti memengaruhi pilihan karier secara signifikan. Responden yang menunjukkan tingkat *PsyCap* tinggi cenderung lebih percaya diri dan yakin dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan minat, kompetensi, dan tujuan jangka panjang mereka. Temuan ini sejalan dengan Penelitian oleh (Firmansyah, 2025) menunjukkan bahwa *psychological capital*, yang mencakup harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*), memiliki pengaruh signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* membentuk keyakinan diri serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan karier secara lebih matang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *psychological capital* individu, semakin besar kemungkinan mereka untuk memilih karier yang sejalan dengan aspirasi pribadi dan potensi yang dimiliki. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan *psychological capital* melalui motivasi, pengalaman positif, dan intervensi psikologis yang dapat meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, sehingga individu mampu membuat keputusan karier yang lebih strategis dan tepat sasaran.

Penelitian ini Menemukan bahwa, peningkatan *psychological capital* pada individu secara langsung berdampak pada penguatan kesiapan dan ketepatan dalam menentukan pilihan karier. Responden yang menunjukkan tingkat *PsyCap* tinggi cenderung lebih aktif mengeksplorasi peluang karier, menetapkan tujuan yang realistis, dan menyesuaikan keputusan karier dengan kemampuan serta minat pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak hanya menjadi sumber daya psikologis internal, tetapi juga membentuk proses pengambilan keputusan karier yang lebih matang dan strategis. Dengan kata lain, individu dengan *PsyCap* yang tinggi memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik untuk menghadapi tantangan dan ketidakpastian dalam dunia kerja, sehingga pilihan karier yang diambil lebih konsisten dengan aspirasi dan kompetensi mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya *psychological capital* sebagai variabel kunci yang memengaruhi *career choice* dalam konteks angkatan kerja di Kota Semarang.

#### **4.7.6 Pengaruh Motivasi terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi individu terbukti memengaruhi pilihan karier secara signifikan melalui peran mediasi *psychological capital*, yang mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Responden dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki *PsyCap* yang lebih kuat, sehingga mereka lebih percaya diri dan yakin dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan minat, kompetensi, serta tujuan jangka panjang mereka. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari (Bajaj dan Sahu, 2024) ditemukan bahwa modal psikologis (*psychological capital*) memainkan peran penting sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara panggilan karier (*career calling*) dengan kebahagiaan dan keterlibatan (*engagement*) individu. Studi ini menggunakan model persamaan struktural (SEM) untuk menganalisis data dari 300 dosen perguruan tinggi di India. Hasilnya menunjukkan bahwa modal psikologis sepenuhnya memediasi hubungan antara panggilan karier dan kebahagiaan, serta sebagian memediasi hubungan antara panggilan karier dan keterlibatan. Temuan ini menyoroti pentingnya modal psikologis dalam meningkatkan kesejahteraan individu melalui panggilan karier mereka.

Hasil penelitian ini, responden yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan tingkat *psychological capital* yang lebih kuat, yang mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Kondisi ini membuat mereka lebih yakin dalam mengeksplorasi peluang karier, menetapkan tujuan yang realistis, dan menyesuaikan pilihan karier dengan minat serta kompetensi pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berperan sebagai dorongan internal, tetapi juga membentuk sumber daya psikologis yang penting dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian dunia kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi individu, semakin besar *psychological capital* yang dimilikinya, sehingga keputusan karier yang diambil lebih matang, strategis, dan sejalan dengan aspirasi serta potensi mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan program dan intervensi yang dapat meningkatkan motivasi dan *psychological capital*, guna mendukung pengambilan keputusan karier yang lebih efektif di kalangan angkatan kerja di Kota Semarang.

#### **4.7.7 Pengaruh Peluang Karir terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peluang karir berpengaruh positif terhadap pilihan karier yang dimediasi oleh *psychological capital*. Responden yang memiliki persepsi tinggi terhadap peluang karir cenderung mengembangkan *psychological capital* yang kuat, meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, sehingga mereka lebih percaya diri dan yakin dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan minat, kompetensi, dan tujuan jangka panjang mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Baluku et al., 2021) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap peluang karir dan keterlibatan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological capital*, yang selanjutnya memengaruhi kesiapan memasuki dunia kerja (*school-to-work transition*) dan kepuasan karir. Melalui analisis model persamaan struktural, ditemukan bahwa *psychological capital* berperan sebagai mediator antara persepsi peluang karir dan pilihan karier, baik melalui jalur langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menekankan bahwa individu yang mampu memanfaatkan peluang karir cenderung mengembangkan sumber daya psikologis positif, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier yang tepat dan mempersiapkan diri secara optimal menghadapi tantangan dunia kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Career Choice, pengaruh Peluang Karir terhadap Career Choice, pengaruh Motivasi terhadap Psychological Capital, pengaruh Peluang Karir terhadap Psychological Capital, pengaruh Psychological Capital terhadap Career Choice, serta pengaruh Motivasi dan Peluang Karir terhadap Career Choice melalui Psychological Capital sebagai variabel intervening.

Angkatan kerja di Kota Semarang menjadi subjek penting dalam penelitian ini karena menghadapi dinamika dunia kerja yang menuntut kesiapan mental, motivasi, dan kemampuan memanfaatkan peluang karir secara optimal. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) terhadap 142 responden, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki daya jelas yang kuat, dengan nilai  $R^2$  yang tinggi, menunjukkan bahwa kombinasi antara *Motivasi*, *Peluang Karier*, dan *Psychological Capital* secara signifikan menjelaskan variasi dalam proses pemilihan karier individu. Secara umum, ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang menandakan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan positif dan signifikan antara satu sama lain. Adapun penjelasan hasil hipotesis dapat dirinci sebagai berikut:

1. **Hipotesis pertama**, menunjukkan bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketangguhan yang lebih baik. Dorongan motivasional yang kuat, baik bersifat intrinsik seperti minat dan cita-cita, maupun ekstrinsik seperti kebutuhan ekonomi dan aspirasi sosial, mampu membentuk kekuatan psikologis positif dalam diri individu untuk menghadapi tantangan karier.
2. **Hipotesis kedua**, menyatakan bahwa *Peluang Karier* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*. Artinya, semakin besar dan jelas peluang karier yang dipersepsikan individu—baik berupa kesempatan kerja, akses informasi, maupun prospek jenjang karier—semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri, optimisme, dan resiliensi

psikologis mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan terbukanya peluang profesional menjadi katalis penting dalam pembentukan PsyCap yang kuat.

3. **Hipotesis ketiga**, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Motivasi* terhadap *Career Choice*. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong utama dalam pengambilan keputusan karier. Individu yang memiliki dorongan motivasional yang tinggi akan lebih fokus, gigih, dan berorientasi pada tujuan karier yang jelas, sehingga mampu menentukan pilihan karier yang sesuai dengan minat, kemampuan, serta nilai pribadi.
4. **Hipotesis keempat**, menunjukkan bahwa *Peluang Karier* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Choice*. Temuan ini memperlihatkan bahwa persepsi terhadap ketersediaan dan relevansi peluang karier memengaruhi keyakinan individu dalam menentukan arah profesi. Semakin terbuka peluang yang tersedia di pasar kerja, semakin besar pula kemungkinan individu untuk memilih karier yang realistis, menjanjikan, dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
5. **Hipotesis kelima**, menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Choice*. Individu dengan PsyCap tinggi memiliki kepercayaan diri (self-efficacy) yang kuat, optimisme terhadap masa depan, serta kemampuan untuk bangkit dari kegagalan (resilience), yang membuat mereka lebih siap dalam menghadapi ketidakpastian dan mengambil keputusan karier secara matang. PsyCap berperan sebagai fondasi psikologis yang memperkuat kemampuan adaptif individu terhadap dinamika dunia kerja modern.
6. **Hipotesis keenam**, membuktikan bahwa *Motivasi* berpengaruh terhadap *Career Choice* melalui *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi. Artinya, PsyCap berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mentransformasikan dorongan motivasional menjadi keputusan karier yang konkret. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mengembangkan komponen PsyCap seperti harapan, efikasi diri, dan optimisme, yang selanjutnya memperkuat kesiapan mereka dalam memilih jalur karier yang tepat.
7. **Hipotesis ketujuh**, menunjukkan bahwa *Peluang Karier* berpengaruh terhadap *Career Choice* melalui *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa ketika individu memandang peluang karier yang tersedia sebagai kesempatan yang positif dan sesuai dengan potensi diri, mereka cenderung mengembangkan kekuatan psikologis yang lebih besar,

seperti keyakinan diri, ketangguhan, dan harapan untuk berhasil. Dengan demikian, PsyCap menjadi jembatan yang menghubungkan persepsi terhadap peluang eksternal dengan keputusan karier yang diambil secara lebih rasional dan percaya diri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *Psychological Capital* berperan penting dalam menjembatani pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap keputusan karier. Individu yang memiliki motivasi tinggi dan persepsi positif terhadap peluang karier, namun tanpa dukungan PsyCap yang kuat, cenderung mengalami keraguan atau ketidakpastian dalam mengambil keputusan karier. Sebaliknya, ketika faktor-faktor tersebut dikombinasikan dengan PsyCap yang tinggi, individu menjadi lebih siap, tangguh, dan optimis dalam menentukan arah masa depan kariernya.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat pemahaman tentang peran *Psychological Capital* sebagai variabel intervening dalam studi perilaku karier, serta kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan, praktisi sumber daya manusia, dan pembuat kebijakan untuk merancang program pengembangan karier yang menekankan pada penguatan motivasi internal dan peningkatan modal psikologis individu agar mampu beradaptasi dengan dinamika pasar kerja di era modern.

## 5.2 Implikasi

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan karier, seperti *dukungan sosial*, *lingkungan keluarga*, atau *self-efficacy*. Faktor-faktor tersebut berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *career choice*, terutama bagi individu yang berada pada masa transisi menuju dunia kerja. Menurut Kholifah et al. (2025), *career self-efficacy* memiliki peran penting dalam membantu individu mengeksplorasi peluang karier secara lebih matang. Dengan menambahkan variabel tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karier angkatan kerja muda di Kota Semarang.
2. Penelitian ini masih terbatas pada wilayah Kota Semarang. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan geografis ke daerah lain, seperti wilayah suburban atau kota industri di sekitar Semarang. Perluasan wilayah penelitian dapat memberikan perbandingan yang lebih menyeluruh terkait perbedaan persepsi motivasi dan peluang karier

antar daerah. Hal ini penting karena kondisi sosial ekonomi dan akses terhadap informasi pekerjaan di setiap wilayah dapat memengaruhi tingkat *psychological capital* individu.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, penggunaan metode *mixed methods*—yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif—akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap aspek psikologis dalam pengambilan keputusan karier. Seperti dikemukakan Karimi et al. (2023), pemahaman terhadap faktor psikologis seperti efikasi diri, harapan, dan ketangguhan sangat penting untuk menjelaskan bagaimana individu beradaptasi dalam proses memilih karier di tengah ketidakpastian dunia kerja.
4. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga pendidikan dan instansi ketenagakerjaan di Kota Semarang untuk memperkuat program pembinaan karier. Program seperti pelatihan pengembangan *psychological capital*, seminar motivasi kerja, serta bimbingan karier berbasis minat dan kompetensi perlu ditingkatkan agar mahasiswa dan lulusan baru memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik dalam memasuki dunia kerja.
5. Bagi pemerintah daerah dan pihak industri di Kota Semarang, disarankan untuk berkolaborasi dalam menyediakan peluang karier yang lebih luas melalui kegiatan seperti *career fair*, magang industri, atau pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja. Upaya tersebut dapat meningkatkan persepsi positif terhadap peluang karier sekaligus memperkuat *psychological capital* masyarakat usia produktif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kesiapan tenaga kerja lokal.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan dengan memperhatikan ketepatan metode dan keakuratan analisis data, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan wilayah penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan pada responden yang berdomisili di Kota Semarang. Kondisi sosial ekonomi, karakteristik pasar kerja, serta persepsi terhadap peluang karier di Kota Semarang mungkin berbeda dengan daerah lain, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas ke konteks wilayah yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi berbeda.

2. Keterbatasan jumlah dan karakteristik responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 142 orang, yang sebagian besar merupakan mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate*. Komposisi tersebut belum sepenuhnya mewakili seluruh kelompok angkatan kerja produktif di Kota Semarang, khususnya bagi individu yang sudah bekerja dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu, penelitian mendatang diharapkan dapat melibatkan responden dengan latar belakang pekerjaan dan tingkat pengalaman yang lebih beragam.
3. Keterbatasan pada instrumen pengumpulan data. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Pengisian kuesioner secara daring (melalui Google Form) dapat menimbulkan bias persepsi atau kurangnya pemahaman terhadap beberapa pernyataan indikator. Untuk penelitian berikutnya, disarankan melakukan wawancara atau *focus group discussion* sebagai metode pelengkap agar dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam dari responden.
4. Keterbatasan pada variabel penelitian. Penelitian ini hanya meneliti empat variabel utama, yaitu *Motivasi*, *Peluang Karier*, *Psychological Capital*, dan *Career Choice*. Sementara itu, faktor lain seperti *dukungan sosial*, *lingkungan keluarga*, maupun *self-efficacy* juga berpotensi memengaruhi keputusan karier seseorang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel-variabel tersebut agar hasilnya lebih komprehensif.
5. Keterbatasan waktu penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat, sehingga kondisi psikologis dan motivasional responden dapat dipengaruhi oleh situasi sementara, seperti kondisi akademik, ekonomi, atau perubahan pasar kerja saat penelitian berlangsung. Penelitian longitudinal dengan periode waktu yang lebih panjang disarankan untuk memperoleh hasil yang lebih stabil dan mendalam mengenai dinamika keputusan karier individu.

#### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Perluasan Populasi dan Konteks Penelitian

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas populasi tidak hanya pada angkatan kerja di Kota Semarang, tetapi juga pada wilayah lain dengan karakteristik sosial ekonomi yang berbeda. Pendekatan

ini akan memungkinkan analisis komparatif antar daerah, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas terhadap kondisi angkatan kerja di Indonesia.

## 2. Penambahan Variabel Moderasi atau Mediasi Lain

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel, seperti *organizational support*, *work readiness*, atau *self-determination*. Variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi *career choice*.

## 3. Pendekatan Longitudinal untuk Mengukur Perubahan

Penelitian saat ini bersifat *cross-sectional*, sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu. Studi longitudinal di masa mendatang dapat dilakukan untuk melihat dinamika perubahan motivasi, *psychological capital*, dan keputusan karier dari waktu ke waktu, khususnya dalam menghadapi perubahan pasar kerja dan teknologi.

## 4. Pendekatan Kualitatif atau Mixed Methods

Untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor psikologis yang mendasari keputusan karier, penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi fenomenologis. Pendekatan *mixed methods* juga dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai hubungan antarvariabel.

## 5. Analisis Berdasarkan Generasi dan Jenis Pekerjaan

Penelitian lanjutan dapat difokuskan pada perbedaan pengaruh motivasi dan *psychological capital* terhadap *career choice* berdasarkan kelompok generasi (misalnya Generasi Z dan Milenial) atau jenis pekerjaan (formal dan informal). Hal ini penting untuk merumuskan strategi pengembangan karier yang sesuai dengan karakteristik masing-masing kelompok.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., Masita, K. N. A., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. ISBN 978-623-5722-91-7

Adjapong, E. S., Bender, K. E., Schaefer, S., & Roe, B. E. (2024). *School and meal characteristics associated with plate waste in K-12 cafeterias in the United States*. *PLOS ONE*, 19(12), e0299043. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299043>

Aguilar Velasco, M. M., & Wald, A. (2025). *Mitigating the negative aspects of project work: The roles of psychological capital and coworker and family support*. *Project Leadership and Society*, 6, 100176. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2025.100176>

Aliwar. (2021). *Buku ajar statistika dasar*. Program Pascasarjana UKI.

Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). *Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability*. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>

Chang, P.-C., Geng, X., & Cai, Q. (2024). *The impact of career plateaus on job performance: The roles of organizational justice and positive psychological capital*. *Behavioral Sciences*, 14(2), 144. <https://doi.org/10.3390/bs14020144>

Emur, A. P., Mufidawati, H., Andryadi, M. F., Pusparini, E. S., & Rachmawati, R. (2023). *The role of psychological capital on the effect of high-performance work system and proactive personality on job performance*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*

(Journal of Theoretical and Applied Management), 16(3), 637–652.  
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i3.46808>

Ephrem, A. N., Nguetzet, P. M. D., Charmant, I. K., Murimbika, M., Awotide, B. A., Tahirou, A., Lydie, M. N., & Manyong, V. (2021). *Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the DRC. Sustainability*, 13(8), 4087. <https://doi.org/10.3390/su13084087>

Fadila, A. A., Nurcahya, Y. A., & Panggiarti, E. K. (2024). *Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap pilihan karir sebagai auditor (Studi Kasus Perguruan Tinggi Negeri di Jawa Tengah). Jurnal Maneksi*, 13(4), 1017–1030.

Falah, N., & Sarianti, R. (2025). *The effect of career self-efficacy on career choice through career exploration as a mediation variable. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1599–1608.  
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Firmansyah, N. A. (2025). *Pengaruh psychological capital dan dukungan sosial terhadap career decision making-self efficacy pada mahasiswa tingkat akhir di DKI Jakarta [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]*.

Jung, S.-h. (2023). *Does workplace spirituality increase self-esteem in female professional dancers? The mediating effect of positive psychological capital and team trust. Religions*, 14(4), 445. <https://doi.org/10.3390/re114040445>

Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). *The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital. Sustainability*, 15(2), 1267.  
<https://doi.org/10.3390/su15021267>

Komara, E., & Rhamadhania, T. (2023). *Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 9(2), 175–192.\*

Kuroki, M., & Shirinashihama, Y. (2025). *Target difficulty, psychological capital, and work engagement. European Accounting Review*. <https://doi.org/10.1080/09638180.2025.2451153>

López, P., Simó, P., & Marco, J. (2023). *Understanding STEM career choices: A systematic mapping. Heliyon*, 9, e16676. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16676>

Pham, V.-C., Wong, W.-K., & Bui, X. T. (2024). *Publication performance and trends in psychological capital research: A bibliometric analysis. Journal of Trade Science*, 12(3), 180–202. <https://doi.org/10.1108/JTS-03-2024-0021>

Puji Tania Ronauli & Rosari, M. C. (2021). *Hubungan antara psychological capital dengan subjective career success pada karyawan generasi milenial. Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 10(2), 87–97. Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma jaya

Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). *Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>

Rachman, M. J. J., Widhiastuti, H., & Erlangga, E. (2022). *High performance work system dan leader-member exchange terhadap psychological capital di moderasi oleh psychological wellbeing. Reswara Journal of Psychology*, 1(2), 41–47. Universitas Semarang. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Rahmani, A., Rai, N. G. M., & Nilanglasari, S. Y. (2024). *Pengaruh psychological*

*capital dan employability skills terhadap career adaptability pada mahasiswa MSIB. Jurnal Sains dan Seni ITS, 13(3), 196–1100.\**

Reichard, R. J., Smith, D. J., Avey, J. B., & Mhatre, K. H. (2024). *A bibliometric study of positive psychological capital: Investigating intellectual foundations through co-citation and content analyses*. *Management Review Quarterly*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00456-7>

Sahu, D., & Bajaj, B. (2024). *Mediating role of psychological capital in the relationship of career calling, happiness, and engagement*. *Environment and Social Psychology, 9(7)*. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.6138>

Vilariño del Castillo, D., & Lopez-Zafra, E. (2022). *Antecedents of psychological capital at work: A systematic review of moderator–mediator effects and a new integrative proposal*. *European Management Review, 19(2)*, 154–169. <https://doi.org/10.1111/emre.12460>

