

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 *Grand Theory*

Perilaku manusia merupakan hasil dari interaksi dinamis antara faktor internal (personal), eksternal (lingkungan), dan perilaku itu sendiri, yang dikenal sebagai *reciprocal determinism*, menurut *Social Cognitive Theory* (SCT) karya Albert Bandura. Konsep kunci dalam teori ini adalah *Self-efficacy*, yang didefinisikan sebagai rasa percaya diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan mengatasi beragam kesulitan. Sejalan dengan ini, tingkat *Self-efficacy* seseorang akan menentukan pilihan tindakan, besarnya usaha, tingkat ketekunan, dan cara ia merespons tantangan, termasuk di dunia kerja dan dalam proses pengambilan keputusan karier (Robbins & Judge, 2010).

Dalam studi ini, kerangka teoretis SCT diterapkan untuk menganalisis peran *Self-efficacy* sebagai variabel mediator. Kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil, seperti *Job Insecurity*, berpotensi melemahkan *Self-efficacy* karyawan. Sebaliknya, *Job Satisfaction* sebagai evaluasi positif terhadap pengalaman kerja justru dapat memperkuatnya. *Self-efficacy* yang tinggi pada gilirannya akan membangun keyakinan karyawan dalam merencanakan arah karier mereka. Melalui perspektif SCT ini, dapat dijelaskan mekanisme dimana *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* memengaruhi *Career Intention* dengan perantara *Self-efficacy*.

2.2 Middle Theory

Berdasarkan kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), *Career Intention* dapat dipandang sebagai bentuk *behavioral intention* yang menjadi prediktor utama perilaku aktual. Konsep *Self-efficacy* dalam konteks ini berkorelasi dengan dimensi *Perceived Behavioral Control*, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan terkait karier. Dengan demikian, *Career Intention* dalam penelitian ini dipengaruhi secara simultan oleh faktor psikologis seperti *Self-efficacy* dan kondisi lingkungan seperti *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction*. Individu dengan tingkat keamanan kerja, *Job Satisfaction*, dan *Self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan *Career Intention* yang lebih kuat, sementara paparan *Job Insecurity* berpotensi melemahkan niat tersebut.

2.1.1 Job Insecurity

Job Insecurity adalah perasaan terancam, cemas, dan tidak pasti yang dialami karyawan terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan, sehingga menimbulkan stres dan rasa tidak berdaya.

2.1.1.1 Pengertian Job Insecurity

Job insecurity adalah persepsi bahwa pekerjaan seseorang berisiko atau bahwa status pekerjaannya tidak stabil (Robbins & Judge, 2010).

Definisi klasik mengenai *Job Insecurity* adalah, “*the perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation*, yaitu kondisi ketika seseorang merasa tidak memiliki kendali untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya saat pekerjaannya berada dalam situasi terancam (Bacci et al., 2024).

Job Insecurity secara umum di definisikan sebagai, persepsi seseorang terhadap adanya ancaman kehilangan pekerjaan, disertai rasa khawatir yang muncul akibat ancaman tersebut. Konsep ini tidak hanya bergantung pada kondisi nyata di dalam organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menilai dan memaknai stabilitas pekerjaannya. Dengan kata lain, meskipun dua orang berada dalam situasi kerja yang sama, tingkat *Job Insecurity* yang mereka rasakan bisa berbeda karena dipengaruhi oleh persepsi subjektif masing-masing individu (Zhang et al., 2022).

Job Insecurity merupakan persepsi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dialami individu akibat faktor-faktor di luar kendali mereka. *Job Insecurity* dianaggap sebagai ancaman yang dirasakan seseorang terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan secara tidak diinginkan (*experienced threat of involuntarily losing one's job*) (Nikolova et al., 2022). Penelitian tersebut mengKlasifikasikan *Job Insecurity* menjadi dua jenis. Pertama, *individual job insecurity* atau *person-at-risk threat*, yaitu ketika seorang karyawan merasa bahwa posisinya secara pribadi terancam, yang biasanya menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi dan kinerja. Kedua, *collective job insecurity* atau *job-at-risk threat*, yaitu ketidakamanan yang dirasakan secara bersama oleh kelompok atau seluruh organisasi misalnya akibat restrukturisasi atau krisis ekonomi yang justru dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih adaptif dan proaktif dalam mempertahankan pekerjaan maupun organisasinya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Job Insecurity*

Beberapa faktor-faktor yang memengaruhi *Job Insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda (Kusuma & Sulaimiah, 2025), yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi, seperti komunikasi internal organisasi serta perubahan struktural (misalnya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger).
2. Karakteristik individual dan jabatan, meliputi usia, jenis kelamin, status sosial-ekonomi, pendidikan, posisi dalam perusahaan, dan riwayat pengalaman kerja.
3. Karakteristik personal karyawan, contohnya *locus of control*, harga diri (*self-esteem*), dan rasa memiliki dalam organisasi.

2.1.1.3 Indikator *Job Insecurity*

Job Insecurity diukur menggunakan 5 aspek (Kusuma & Sulaimiah, 2025), di antaranya:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Rasa aman atau tidak aman seorang karyawan dalam bekerja ditentukan oleh seberapa signifikan mereka memandang aspek-aspek pekerjaan intinya. Ketika gaji, jabatan, peluang promosi, dan lingkungan kerja dinilai sangat penting, maka tingkat keamanan dan kenyamanan psikologis mereka dalam bekerja akan sangat tergantung pada terpenuhinya aspek-aspek tersebut.

2. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja.

Persepsi ancaman yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan tidak tercapainya aspek-aspek pekerjaan tertentu, salah satunya prospek promosi.

3. Arti Penting Keseluruhan Kerja.

Sejauh mana seseorang merasa adanya ancaman terhadap kejadian-kejadian yang berpotensi berdampak negatif pada keseluruhan aspek pekerjaannya.

4. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja.

Persepsi individu terhadap signifikansi atau bobot konsekuensi dari setiap peristiwa yang berpotensi terjadi.

5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

2.1.1.4 Dampak *Job Insecurity*

Job Insecurity dikonseptualisasikan sebagai sumber stres yang timbul dari rasa takut, kecemasan, dan kekhawatiran akan kehilangan potensi. Dampak stres ini salah satunya dapat termanifestasi secara fisik melalui gejala somatis, seperti insomnia dan hilangnya nafsu makan (Astuty & Risanti, 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *Job Insecurity* yang dialami karyawan akan berkorelasi dengan munculnya permasalahan-permasalahan berikut ini:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Ketegangan kerja yang dipicu oleh *Job Insecurity* juga signifikan untuk dikaji akibat dampaknya terhadap tingkat *Turnover*. Layaknya faktor stres lainnya, *Job Insecurity* dapat memicu respons penarikan diri, sebuah mekanisme koping untuk menjauhi sumber tekanan. Oleh karena itu, dapat diprediksi bahwa *Job Insecurity* akan berhubungan positif dengan keinginan untuk berpindah sektor pekerjaan (*Turnover Intention*).

2. Komitmen Organisasi Rendah.

Adanya *Job Insecurity* yang diterima karyawan kerap mencerminkan keyakinan bahwa perusahaan telah melanggar kontrak psikologis. Ancaman terhadap stabilitas pekerjaan dan posisi atau bahkan keduanya menjadi bukti nyata yang pada akhirnya berdampak negatif pada loyalitas karyawan.

3. *Trust* organisasi yang rendah.

Persepsi karyawan bahwa perusahaan tidak konsisten dalam memenuhi komitmennya dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan yang mempersepsikan tingkat *Job Insecurity* yang tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal ini terjadi karena respons afektif (perasaan) seseorang terhadap pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka secara kognitif mempersepsikan atau menilai kondisi pekerjaan tersebut.

2.1.2. *Job Satisfaction*

Job satisfaction dapat dipahami sebagai kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang menilai atau mengalami pekerjaannya secara menyenangkan. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Locke pada tahun 1976, yang mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai “*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences.*”

2.1.2.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap

pengalaman kerjanya. Tingkat kepuasan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor objektif di tempat kerja seperti gaji, lingkungan fisik, atau kebijakan perusahaan, tetapi juga oleh bagaimana karyawan secara pribadi menafsirkan apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang mereka pegang (Montuori et al., 2022).

Job satisfaction adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2010: 118).

Job Satisfaction merupakan respons afektif positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang lahir dari evaluasi atas kondisi dan pengalaman kerja. Konsep ini muncul ketika pekerjaan dinilai mampu memenuhi kebutuhan, ekspektasi, dan nilai individu sehingga menciptakan perasaan puas, nyaman, dan motivasi dalam bekerja. (Syafitri & Waluyo, 2023).

Job Satisfaction mencerminkan sikap karyawan yang diekspresikan melalui tingkat kesepakatan, kebahagiaan, kesukaan, maupun penilaian baik-buruk terhadap pekerjaan yang mereka jalani (Adolph, 2023: 174).

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Job Satisfaction*

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Farida et al., 2024 : 97). Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Faktor ini meliputi aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, termasuk jaminan keamanan, standar kebersihan, serta atmosfer yang kondusif bagi peningkatan produktivitas.

2. Kompensasi

Gaji dan tunjangan lainnya dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan antara upah dan tanggung jawab pekerjaan memainkan peran penting.

3. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, termasuk kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan, serta fleksibilitas kerja, dapat memengaruhi kepuasan karyawan.

4. Pengembangan Karier

Kesempatan untuk pengembangan profesional, pelatihan, dan kenaikan jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa nilainya diakui dan ada prospek kemajuan.

5. Keadilan

Penerapan prinsip keadilan dalam proses penilaian kinerja, promosi, dan pembagian tanggung jawab mampu menumbuhkan persepsi keadilan yang kuat di kalangan karyawan.

6. Dukungan Sosial

Penghargaan terhadap pencapaian, baik dalam bentuk apresiasi formal maupun nonformal, mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

7. Pengakuan Prestasi

Mengapresiasi pencapaian, baik formal maupun informal, dapat mendorong motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

8. Tantangan dan Varietas Pekerjaan

Pekerjaan yang menantang dan bervariasi dapat meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja seseorang.

9. Manajemen yang Efektif

Kepemimpinan dan metode manajemen yang bersifat suportif, terbuka, dan mengedepankan komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

10. Pengakuan dan Penghargaan

Selain pengakuan terhadap pencapaian, bentuk penghargaan formal seperti bonus atau insentif juga dapat berperan sebagai faktor penentu kepuasan kerja.

Meskipun pola kombinasi dari berbagai faktor tersebut dapat bervariasi bagi tiap individu, secara keseluruhan faktor-faktor tersebut membentuk sebuah lingkungan kerja yang kondusif bagi terwujudnya kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.3 Indikator *Job Satisfaction*

Job Satisfaction dapat diukur melalui beberapa indikator (Syafitri & Waluyo, 2023), yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja.
3. Kepuasan terhadap atasan.
4. Serta kepuasan terhadap rekan kerja.

2.1.2.4 Dampak *Job Satisfaction*

Job Satisfaction memiliki pengaruh terhadap hal-hal berikut (Kristanti et al., 2023: 185), yaitu:

1. Produktivitas kerja.

2. Tingkat *turnover* karyawan.
3. Komitmen organisasi.
4. Kesejahteraan karyawan.
5. Disiplin kerja karyawan.

2.1.3. *Self-efficacy*

Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memengaruhi lingkungan sekitar, yang dapat berdampak positif atau negatif pada kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, organisasi sebagai tempat bekerja perlu menyediakan fasilitas dan strategi untuk membangun efikasi diri yang positif terhadap organisasi.

2.1.3.1 Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan individu pada kapasitas dirinya untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam *Self-efficacy Theory* (SET), konsep ini dijelaskan sebagai faktor yang berperan penting dalam membentuk cara seseorang berpikir dan bereaksi ketika menghadapi kesulitan (Xu & Xu, 2025). Dengan kata lain, seseorang yang memiliki *Self-efficacy* tinggi cenderung memandang hambatan sebagai peluang untuk berprestasi. Mereka mampu menjaga pola pikir tetap terkendali, mempertahankan sikap positif, dan menggunakan strategi yang efektif untuk menyelesaikan masalah. Definisi ini menegaskan bahwa *Self-efficacy* bukan hanya sikap optimis secara umum, melainkan bentuk keyakinan spesifik terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas tertentu. Dengan demikian, *Self-efficacy* memiliki dua fungsi utama sebagai pendorong motivasi dan sebagai pengatur emosi. Saat seseorang

yakin pada kemampuannya, ia akan lebih tenang, stabil secara emosional, serta mampu menunjukkan ketangguhan psikologis ketika menghadapi tekanan ataupun kegagalan.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, konsep ini tidak hanya berfokus pada seberapa besar kemampuan seseorang, melainkan pada keyakinan bahwa kemampuan tersebut dapat digunakan secara optimal dalam berbagai situasi (McShane & Glinow, 2010: 253).

Self-efficacy merupakan keyakinan subjektif individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan yang ditargetkan. Keyakinan ini memengaruhi pilihan tindakan, intensitas usaha, serta ketekunan dalam menghadapi hambatan atau kesulitan. Individu yang memiliki *Self-efficacy* tinggi cenderung melakukan usaha yang lebih besar dan bersikap pantang menyerah (Laily & Wahyuni, 2018: 27).

Berdasarkan paparan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan persepsi individu tentang kemampuannya dalam konteks tertentu, yang dipengaruhi lingkungan kerja. Persepsi ini memengaruhi tingkat produktivitas individu. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan fasilitas yang dapat menumbuhkan *Self-efficacy* positif pada karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Self-efficacy*

Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-efficacy* ada 6 (Maimunah, 2021), yaitu:

1. Budaya
2. Gender
3. Sifat dari tugas yang dihadapi
4. Intensif eksternal
5. Status atau peran individu dalam lingkungan
6. Informasi tentang kemampuan diri.

2.1.3.3 Indikator *Self-efficacy*

Terdapat 4 indikator Efikasi Diri meliputi (Doto, 2023), diantaranya:

1. *Past performance* (pengalaman individu akan kesuksesan)
 - a. Tugas yang menantang individu
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. *Vicarious experience* (pengalaman akan individu lain)
 - a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)
 - a. Hubungan atasan dengan para karyawan
 - b. Hubungan antar sesama karyawan
4. *Emotional cues* (keadaan fisiologis)
 - a. Keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan.

- b. Ekspresi emosional yang intens, baik dalam bentuk antusiasme maupun kecemasan, terhadap target yang ingin diraih.

2.1.3.4 Dampak *Self-efficacy*

Dampak positif dari *Self-efficacy* (Widya Nurhaliza, 2022), diantaranya adalah:

1. Pemilihan perilaku, misalnya keputusan dapat diambil berdasarkan tingkat *Self-efficacy* yang dirasakan seseorang terhadap pilihan tersebut, seperti dalam hal pemilihan tugas kerja atau penentuan jalur karier.
2. Motivasi usaha, sebagai ilustrasi, individu dengan tingkat *Self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan upaya dan ketekunan yang lebih besar dalam mengerjakan suatu tugas dibandingkan dengan mereka yang efikasi dirinya rendah.
3. Daya tahan, contohnya, seseorang yang memiliki *Self-efficacy* tinggi umumnya mampu untuk pulih dan bertahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, sementara individu dengan efikasi diri rendah lebih rentan untuk berhenti berusaha ketika menemui hambatan.
4. Pola pemikiran fasilitatif, sebagai contoh, keyakinan akan *Self-efficacy* dapat membentuk dialog internal (*self-talk*). Seseorang dengan *Self-efficacy* tinggi mungkin akan membisikkan, "Saya yakin bisa mencari solusi untuk masalah ini," sedangkan individu dengan *Self-efficacy* rendah mungkin akan berpikir, "Saya tidak mampu melakukannya; saya tidak punya keahlian yang diperlukan."
5. Daya tahan terhadap stress, individu dengan *Self-efficacy* rendah sering kali

lebih rentan mengalami stres dan kehilangan motivasi karena dominasi pikiran akan kegagalan. Sebaliknya, individu dengan *Self-efficacy* tinggi cenderung menghadapi situasi penuh tekanan dengan keyakinan dan ketenangan, sehingga mampu mengurangi atau mengelola reaksi stres secara lebih efektif.

2.1.4. Career Intention

Career intention atau niat berkarir adalah sebuah rencana sadar dan keinginan kuat yang dimiliki seseorang untuk memilih, mengejar, serta mengembangkan jalur karir tertentu di masa depan. Niat ini bukanlah sekadar angan-angan, melainkan sebuah keadaan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, yang terbentuk melalui proses evaluasi diri yang mendalam terhadap minat, nilai, dan kemampuan pribadi, serta eksplorasi aktif terhadap berbagai peluang dan profesi yang ada.

2.1.4.1 Pengertian Career Intention

Career Intention niat atau keinginan seseorang untuk memilih suatu jalur karier tertentu di masa depan, yang mencerminkan kecenderungan perilaku untuk mengambil keputusan karier dan bertindak menuju karier tersebut (Liu et al., 2022). Konsep ini sering dijelaskan melalui berbagai istilah seperti *willingness* (kesediaan), *commitment* (komitmen), *aspiration* (aspirasi), *engagement* (keterlibatan), dan *choice* (pilihan) yang semuanya menggambarkan sikap positif seseorang terhadap pilihan kariernya. Penulis kemudian menyederhanakan berbagai istilah tersebut menjadi satu istilah utama, yaitu *Career Intention*. *Theory of Planned Behavior* yang dicetuskan oleh Ajzen (2002), intensi dipandang sebagai prediktor yang kuat terhadap perilaku di masa depan, sehingga *Career Intention*

digunakan sebagai indikator penting untuk memprediksi sejauh mana seseorang misalnya mahasiswa benar-benar akan menekuni karier di bidang yang mereka pilih.

Career Intention diartikan sebagai rencana, niat, atau kecenderungan mahasiswa untuk menempuh jalur karier tertentu setelah lulus, baik di bidang praktik klinis maupun non-klinis. Menegaskan bahwa *Career Intention* tidak hanya berkaitan dengan pilihan spesialisasi atau bidang pekerjaan, tetapi juga mencakup keputusan mengenai lokasi kerja (di dalam negeri atau luar negeri), rencana melanjutkan pendidikan, hingga pilihan peran di bidang penelitian, administrasi, atau kewirausahaan. Niat karier ini terbentuk dari perpaduan faktor intrinsik seperti minat dan passion pribadi, serta faktor ekstrinsik seperti pengaruh keluarga, kondisi finansial, peluang kerja, dan penghargaan sosial terhadap profesi tersebut (Ha et al., 2024).

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Career Intention*

Faktor-faktor yang Memengaruhi niat berkarir dipengaruhi oleh tiga determinan utama (Liu et al., 2022), yaitu:

1. *Attitude toward the behavior* (sikap terhadap karier)

Penilaian positif atau negatif terhadap pilihan karier (misalnya prospek gaji, kenyamanan kerja, makna pekerjaan).

2. *Subjective norm* (norma subjektif)

Dukungan atau tekanan sosial dari orang tua, keluarga, teman, dosen, atau lingkungan sekitar terkait pilihan karier.

3. *Perceived behavioral control* (PBC)

Keyakinan akan kompetensi pribadi (serupa dengan konsep *Self-efficacy*) dan akses terhadap sumber daya pendukung karir, seperti keterampilan, kualifikasi pendidikan, serta informasi lowongan kerja.

2.1.4.3 Indikator Career Intention

Mengacu pada *Theory of Planned Behavior* yang dicetuskan oleh Ajzen, mengemukakan bahwa niat biasanya diukur dengan item-item yang menggambarkan (Liu et al., 2022), hal-hal berikut ini:

1. Keinginan (*desir or willingness*)

“Saya ingin bekerja di bidang X.”

2. Komitmen (*commitment or plan*)

“Saya berencana memilih karier di bidang X.”

3. Pilihan (*choice or decision*)

“Saya akan memilih pekerjaan di bidang X setelah lulus.”

4. Aspirasi (*aspiration or expectation*)

“Saya berharap dapat bekerja di bidang X.”

5. Kesiapan bertindak (*readiness to act*)

“Saya bersedia menerima pekerjaan di bidang X.”

2.1.4.4 Dampak Career Intention

Career Intention memiliki beberapa dampak penting terhadap perilaku dan keputusan karier individu (Liu et al., 2022), antara lain sebagai berikut:

1. Menentukan arah dan keputusan karier.

Career Intention menjadi prediktor utama dalam menentukan arah seseorang untuk melanjutkan, mengembangkan, atau mengubah karier di masa depan.

2. Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja.

Individu dengan tingkat *Career Intention* tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan profesional serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

3. Mendorong kinerja dan kepuasan kerja.

Career Intention yang kuat dapat meningkatkan kinerja serta rasa puas terhadap pekerjaan, karena individu merasa memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan minatnya.

4. Meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan dunia kerja.

Career Intention membantu individu lebih adaptif terhadap dinamika dan ketidakpastian lingkungan kerja modern.

5. Menjadi faktor mediasi psikologis.

Career Intention berperan sebagai jembatan antara faktor lingkungan kerja seperti *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap perilaku karier aktual.

6. Menurunkan risiko kebingungan karier dan turnover.

Career Intention yang rendah dapat menimbulkan kebingungan arah karier, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan.

7. Mendukung stabilitas karier jangka panjang.

Individu dengan *career intention* yang kuat cenderung lebih fokus, memiliki strategi pengembangan diri yang jelas, serta mampu menyesuaikan tujuan pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai studi terdahulu yang relevan sebagai

landasan dalam penyusunan penelitian. Studi-studi tersebut menggunakan variabel yang serupa dengan penelitian ini, sehingga dapat memperkuat dasar teori serta mendukung analisis yang dilakukan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Hootegem et al., 2021) “Does occupational Self-efficacy mediate the relationships between job insecurity and workrelated learning? A latent growth modelling approach”.	Variabel Independen: <i>Job Insecurity</i> (X2) Intervening: <i>Self-efficacy</i> (M).	Variabel Independen: <i>Job Resources</i> (X2) Variabel Dependen: <i>Work Outcomes</i> (Y)	<i>Job Insecurity</i> (X1) berpengaruh negatif terhadap <i>Self-efficacy</i> (M), <i>Job Resources</i> (X2) berpengaruh positif terhadap <i>Self-efficacy</i> (M), <i>Self-efficacy</i> (M) berpengaruh langsung terhadap variabel dependen (Y)	An International Journal of Work, Health & Organisation.
2	(Baskoro & Sukaris, 2025) “The Effect Of Locus Of Control, Career Motivation, Knowledge On Interest In Building A Sustainable Career On Human Resources With The Mediation Of Self-efficacy”	Variabel Mediasi: <i>Self-efficacy</i> (M)	Variabel Independen: <i>Locus of Control</i> (X1), <i>Career Motivation</i> (X2), <i>Knowledge</i> (X3) Variabel Dependen: <i>Sustainable Career Interest</i> (Y)	<i>Career Motivation</i> dan <i>Knowledge</i> terbukti berpengaruh positif terhadap <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Sustainable Career Interest</i> , <i>Career Motivation</i> dan <i>Knowledge</i> juga berpengaruh langsung terhadap <i>Sustainable Career Interest</i> , <i>Self-efficacy</i> memediasi pengaruh <i>Career Motivation</i> terhadap <i>Career</i>	JURNAL MANAJERIAL, Universitas Muhammadiyah Gresik

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<p><i>Intention</i>, namun tidak mampu memediasi pengaruh <i>Knowledge. Locus Of Control</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Self-efficacy</i> maupun <i>Sustainable Career Interest</i>, <i>Self-efficacy</i> tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara <i>Locus Of Control</i> dan <i>Sustainable Career Interest</i>.</p>	
3	(Id et al., 2025) “ <i>Self-efficacy and career intention: Uncovering the underlying processes</i> ”	Variabel Independen: <i>Career Intention</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Self-efficacy</i> (M)	Variabel Independen: <i>Social Support</i> (X1)	<p><i>Social Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Career Intention</i>, <i>Social Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Career Intention</i>, <i>Self-efficacy</i> terbukti memediasi secara parsial hubungan <i>Social Support</i> dan <i>Career Intention</i>.</p>	Jurnal PLOS ONE, 2025
4	(Pires, 2025) “ <i>The Effects of Job Insecurity on Psychological Well-Being and Work Engagement: Self-efficacy as a Mediator</i> ”	Variabel Independen: <i>Job Insecurity</i> (X1) Variabel Mediasi: <i>Self-efficacy</i> (M)	Variabel Dependen: <i>Psychological Well-Being, Work Engagement</i> (Y)	<p><i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Work Engagement</i>. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif langsung terhadap <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Work Engagement</i>.</p>	MDPI, Jurnal Administrative Sciences, 2025.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<i>Self-efficacy</i> memediasi sebagian (partial mediation) hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan kedua outcome (<i>Well-Being & Engagement</i>).	
5	(Choirunissa et al., 2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening.”	Variabel Independen: <i>Job Satisfaction</i> (X1) Variabel Intervening: <i>Self-efficacy</i> (M)	Variabel Dependen: Kinerja Individual (Y)	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap individual, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja individual, <i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Individual.	Jurnal Working Satisfaction and Performance.
6	(E. Halcomb et al., 2018) “ <i>Job Satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review.</i> ”	Variabel Independen: <i>Job Satisfaction</i> (X1) Variabel Dependen: <i>Career Intention</i> (Y)	-	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Career Intention</i> .	Journal BMC Family Practice.
7	(E. J. Halcomb & Bird, 2020) “ <i>Job Satisfaction and Career Intention of Australian General Practice Job Satisfaction and Career Intention of Australian General</i>	Variabel Independen: <i>Job Satisfaction</i> (X1) Variabel Dependen: <i>Career Intention</i> (Y)	-	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Career Intention</i> .	Journal of Nursing Scholarship

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Practice Nurses: A Cross-Sectional Survey Nurses: A Cross Sectional Survey.”</i>				
8.	(Ashley et al., 2018) “ <i>Work satisfaction and future career intentions of experienced nurses Work satisfaction and future career intentions of experienced nurses transitioning to primary health care employment transitioning to primary health care employment.”</i>	Variabel Independen: <i>Job/Work Satisfaction (X1)</i> Variabel Dependen: <i>Career Intention (Y)</i>	-	<i>Work Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Career Intention.</i>	Journal of Nursing Management
9.	(Ferdian et al., 2025)	Variabel Dependen: <i>Career Intention (Y)</i>	Variabel Independen: <i>Hallmarks of the hotel industry (X1), Hotel internship service quality (X2), Hotel internship satisfaction (X3)</i>	<i>Hallmarks of Hotel Industry</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Career Intention, Internship Service Quality</i> berpengaruh terhadap <i>Career Intention, Internship Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Career Intention.</i>	Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan, UNIVERSIT AS NEGERI PADANG.
10	(Etehadi & Karatepe, 2019) “ <i>The impact of job insecurity on critical hotel employee</i>	Variabel Independen: <i>Job Insecurity (X1)</i> Variabel	Variabel Dependen: <i>Absenteeism (Y1), Supervisor rating Service recovery performance</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Self-efficacy, Job Insecurity</i> positif berpengaruh terhadap	JOURNAL NURSING OPEN

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>outcomes: The mediating role of self efficacy.”</i>	Mediasi: <i>Self-efficacy</i> (M)	(Y2), <i>Supervisor rating Service innovation behavior</i> (Y3)	<i>Absenteeism, Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>SRP & Service Innovation Behavior, Self-efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Absenteeism, Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>SRP & Service Innovation Behavior, Self-efficacy</i> sebagai mediator parsial antara <i>Job Insecurity</i> dengan ketiga variabel dependen.	
11	“Investigating the mediating role of self-efficacy on work stress and job insecurity among Indonesian startup employees.” (Harlianto et al., 2025)	Variabel Independen: <i>Job Insecurity</i>	Variabel Dependen: <i>Career Engagement, Career Attitude</i> Variabel Mediasi: <i>Individual Characteristics, Job Characteristics, Career Characteristics</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Career Engagement, Career Attitude</i>	Journal of Applied Business Research (JABR)

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Self-efficacy*, dan *Career Intention* sebagai upaya memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Career Intention* pramuniaga di sektor ritel.

Job insecurity adalah persepsi bahwa pekerjaan seseorang berisiko atau bahwa status pekerjaannya tidak stabil (Robbins & Judge, 2010). Indikator *Job Insecurity* mencakup lima indikator utama *Job Insecurity*, yaitu: (1) arti pekerjaan

bagi individu, (2) kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, (3) arti penting keseluruhan pekerjaan, (4) kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, serta (5) ketidakberdayaan (*powerlessness*) (Syafitri & Waluyo, 2023). Hal ini menegaskan bahwa tingkat *Job Insecurity* bukan semata-mata ditentukan oleh situasi organisasi secara objektif, tetapi juga oleh persepsi pribadi setiap karyawan terhadap keamanan pekerjaannya.

Job Satisfaction diartikan sebagai perasaan positif atau bahagia yang timbul dari penilaian individu atas segala pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaannya. (Montuori et al., 2022). *Job Satisfaction* dapat diukur melalui beberapa indikator, (Syafitri & Waluyo, 2023), yaitu: (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) kepuasan terhadap lingkungan kerja, (3) kepuasan terhadap atasan, (4) serta kepuasan terhadap rekan kerja. Tingkat kepuasan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor objektif di tempat kerja seperti gaji, lingkungan fisik, atau kebijakan perusahaan, tetapi juga oleh bagaimana karyawan secara pribadi menafsirkan apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang mereka pegang.

Self-efficacy dipahami sebagai persepsi individu mengenai kapasitas dirinya untuk mengatasi berbagai tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Indikator *Self-efficacy* terdiri dari empat aspek, yaitu: (1) *past performance*, (2) *vicarious experience*, (3) *verbal persuasion*, (4) *emotional cues*. Individu dengan tingkat *Self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang bisa ditaklukkan. Mereka mampu menjaga pola pikir tetap

terkendali, mempertahankan sikap positif, dan menggunakan strategi yang efektif untuk menyelesaikan masalah.

Career Intention, didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat perilaku seorang individu untuk memilih dan menerima suatu jenis pekerjaan, profesi, atau industri tertentu sebagai jalur karier resminya di masa depan (Liu et al., 2022).

Career Intention, diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan, mencakup: (1) keinginan (*desir or willingness*), (2) komitmen (*commitment or plan*) (3) pilihan (*choice or decision*), (4) Aspirasi (*aspiration or expectation*), (5) kesiapan bertindak (*readiness to act*), (Liu et al., 2022). Niat ini bukanlah sekadar angan-angan, melainkan sebuah keadaan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, yang terbentuk melalui proses evaluasi diri yang mendalam terhadap minat, nilai, dan kemampuan pribadi, serta eksplorasi aktif terhadap berbagai peluang dan profesi yang ada.

Job Insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap *Self-efficacy* (Pires, 2025). Hal ini disebabkan karena perasaan tidak aman akan pekerjaan dapat mengikis rasa percaya diri dan kendali psikologis seseorang atas kemampuan kerjanya. Stres, kecemasan, dan menurunnya motivasi yang muncul dari kondisi ini pada akhirnya melemahkan keyakinan individu untuk dapat berkembang (Pires, 2025). *Job Insecurity* diperkirakan berpengaruh negatif terhadap *Career Intention*. Individu yang merasa pekerjaannya tidak stabil cenderung tidak memiliki rencana karier jangka panjang dalam organisasi, dan lebih memilih mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman. *Job Insecurity* dapat melemahkan tujuan karier dan mengurangi keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Hootegem et al., 2021).

Hal ini menandakan bahwa tingginya *Job Insecurity* dapat mengurangi minat individu untuk mengembangkan karier dalam perusahaan.

Job Satisfaction diduga memiliki pengaruh positif terhadap *Self-efficacy*. Hal ini dikarenakan individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasakan penghargaan yang lebih besar, motivasi yang lebih tinggi, serta keyakinan yang lebih kuat akan kemampuan dirinya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, dan hubungan kerja yang harmonis dapat memperkuat perasaan kompetensi, sehingga mendorong peningkatan *Self-efficacy* (Choirunissa et al., 2020). *Job Satisfaction* juga diperkirakan berpengaruh positif terhadap *Career Intention*. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan komitmen dan berkeinginan untuk melanjutkan karier dalam organisasi (Ashley et al., 2018) dan (E. Halcomb et al., 2018).

Self-efficacy merupakan keyakinan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu (Mcshane & Glinow, 2010: 35). Dalam konteks pekerjaan, *Self-efficacy* memengaruhi pilihan perilaku, tingkat usaha, dan ketekunan individu. *Self-efficacy* dalam penelitian ini berperan sebagai jembatan psikologis yang memediasi hubungan antara *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan *Career Intention*. *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* tidak secara langsung memengaruhi *Career Intention*, melainkan pertama-tama membentuk keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Tingginya rasa tidak aman akan pekerjaan dapat melemahkan *Self-efficacy*, karena perasaan tidak stabil dan ancaman kehilangan pekerjaan tersebutlah yang membuat individu merasa kehilangan kendali atas situasi kerjanya, hingga akhirnya mulai mempertanyakan

kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat berkembang di masa depan (Pires, 2025) dan (Hootegem et al., 2021). Di sisi lain, *Job Satisfaction* yang tinggi menciptakan pengalaman kerja positif, seperti perasaan dihargai, pencapaian target, atau lingkungan yang mendukung, yang pada akhirnya memperkuat *Self-efficacy* dan rasa kompetensi individu (Ashley et al., 2018) dan (E. Halcomb et al., 2018). Keyakinan akan kemampuan diri yang terbangun ini kemudian menjadi pendorong penting bagi karyawan untuk mempertahankan rencana karier jangka panjang di perusahaan.

Self-efficacy diduga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *Career Intention*. Keyakinan ini mendorong komitmen yang lebih kuat untuk membangun dan mengembangkan karier di masa depan, karena mereka yakin dapat meraih tujuan-tujuan kariernya. Dengan demikian, *Self-efficacy* berperan sebagai penentu psikologis utama dalam pengambilan keputusan karier, ketahanan dalam menghadapi kesulitan, dan keberanian dalam menangkap peluang untuk meningkatkan kompetensi. Dapat disimpulkan, semakin kuat *Self-efficacy* yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk merencanakan jalur karier jangka panjang di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Id et al., 2025) dan (Baskoro & Sukaris, 2025) yang menegaskan bahwa *Self-efficacy* dan kondisi kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan *Career Intention* karyawan.

Kerangka pemikiran penelitian ini diawali dengan asumsi bahwa persepsi *Job Insecurity* dan tingkat *Job Satisfaction* yang dialami oleh individu secara langsung mempengaruhi intensi mereka untuk melakukan perubahan atau perkembangan

karier yang direpresentasikan sebagai *Career Intention*. Selain pengaruh langsung tersebut, kedua variabel independen ini juga diduga mempengaruhi *Career Intention* secara tidak langsung melalui variabel mediasi, yaitu *Self-efficacy*. *Job Insecurity* yang tinggi diasumsikan dapat melemahkan *Self-efficacy* seseorang, sedangkan *Job Satisfaction* yang tinggi diyakini dapat memperkuat *Self-efficacy*. Selanjutnya, tingkat *Self-efficacy* yang dimiliki individu akan mempengaruhi *Career Intention* mereka, di mana keyakinan diri yang lebih kuat cenderung meningkatkan intensi untuk mengambil tindakan terkait karier. Dengan demikian, *Self-efficacy* berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan jalur tidak langsung dari pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention*.

2.5 Hipotesis

- H1: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Self-efficacy* pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.
- H2: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Self-efficacy* pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.
- H3: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Career Intention* pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.
- H4: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Career Intention* pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.
- H5: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Career Intention* pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.

- H6: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Career Intention* melalui *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.
- H7: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Career Intention* melalui *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya.