Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora Vol. 6, No. 1 (2026)
ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

PERAN *INTERNSHIP QUALITY* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA MAGANG

Florentina Chabelita Bella Wijaya, Kiky Dwi Hapsari,
Karen Angelica Chia, Priciella Harieta Priska Ayuandari

Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding Author:
florentina.705230061@stu.untar.ac.id

Abstract

The dynamic and continuously evolving nature of the workplace requires students to possess career adaptability skills. One of the efforts made by universities to enhance students' career adaptability is through internship programs. However, the internship experiences gained by students are not always of the same quality. These differences in experiences indicate that variations in the quality of internship programs may affect students' career adaptability. This study was conducted to determine the extent of the contribution of internship quality to improving career adaptability among internship students. This study used a quantitative approach with the internship quality Scale (α = .842) and the career adaptability Scale (α = .946). The participants were 190 final-year students who were currently participating or had previously participated in internship programs, selected using a convenience sampling technique. The Spearman correlation test revealed a significant relationship between internship quality and career adaptability (r_s = 0.497; p = 0.000 < 0.05). The results of this study indicate that the better the quality of the internship experience obtained, the higher the students' career adaptability.

Keywords: Internship quality, Career Adaptability, Internship Students

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut mahasiswa untuk memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik sebelum memasuki dunia profesional. Perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan industri, serta ketidakpastian kondisi kerja menyebabkan individu tidak lagi hanya membutuhkan kemampuan akademik, tetapi juga kesiapan psikologis dalam menghadapi transisi karier dan perubahan lingkungan kerja. World Economic Forum (2023) menyatakan bahwa *adaptability, resilience*, dan *lifelong learning* menjadi kompetensi penting yang dibutuhkan tenaga kerja di era modern (*Shaping the Future of Learning : The Role of AI in Education 4.0 : Insight Report*, 2024). Dalam konteks tersebut, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja perlu mempersiapkan diri agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Savickas & Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kemampuan sumber daya individu dalam menghadapi tugas-tugas saat ini dan masa depan, transisi, serta trauma yang ditemui dalam peran pekerjaan. *Career adaptability* terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *concern* (kepedulian terhadap orientasi karier masa depan), *control* (pengelolaan situasi seperti stres, perubahan, dan tantangan), *curiosity* (keingintahuan terkait karier dan eksplorasi kesesuaian antara diri dengan peran yang dibutuhkan), serta *confidence* (keyakinan dalam memecahkan masalah dan mengatasi hambatan) (Savickas & Porfeli, 2012). Ramadani et al. (2020) juga menjelaskan bahwa keempat dimensi ini diperlukan individu untuk dapat merencanakan, mengeksplorasi, dan mengambil keputusan

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

mengenai masa depan karier mereka. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* tinggi cenderung lebih mampu merencanakan masa depan karier, mengeksplorasi peluang kerja, mengambil keputusan karier secara mandiri, serta memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini juga disampaikan oleh Tian et al. (2022) yang juga menemukan bahwa mahasiswa magang menunjukkan peningkatan pada dimensi *concern, curiosity, dan confidence* setelah menjalani program magang.

Salah satu faktor yang diduga berperan dalam pembentukan *career adaptability* mahasiswa adalah pengalaman magang yang diperoleh selama masa perkuliahan. Program magang merupakan bentuk *experiential learning* yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia kerja. Melalui kegiatan magang, mahasiswa dapat memahami budaya organisasi, mengembangkan keterampilan profesional, membangun relasi kerja, serta memperoleh gambaran nyata mengenai tuntutan pekerjaan di masa depan. Santosa et al. (2024) menemukan bahwa kualitas magang (*internship quality*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* mahasiswa vokasi, di mana kualitas magang yang baik akan meningkatkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa. Hal ini diperkuat oleh Zhu et al. (2023) yang menyatakan bahwa program magang yang dirancang dengan baik dapat memperkuat tekad mahasiswa terhadap pilihan karier masa depan serta membantu proses *career construction.*

Meskipun demikian, pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa tidak selalu memiliki kualitas yang sama. Sebagian mahasiswa memperoleh pengalaman magang yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri, sementara sebagian lainnya mengalami pengalaman magang yang kurang memberikan kesempatan belajar maupun keterlibatan kerja yang bermakna. Dalam konteks ini, *internship quality* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Penelitian oleh (Velaskee & Suyasa, 2023) menemukan bahwa *internship quality* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *employability* pada mahasiswa magang, yang mengindikasikan bahwa kualitas magang yang tinggi belum tentu menjamin tingginya keyakinan individu untuk mendapatkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas magang dan kesiapan karier mahasiswa masih perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks kemampuan adaptasi karier.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas pengalaman magang memiliki hubungan dengan berbagai aspek pengembangan karier mahasiswa. Razen & Setiyowati (2025) menerapkan modul *Internship Crafting* pada karyawan magang dan menemukan bahwa modul tersebut berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan adaptabilitas karier peserta magang. Modul ini memberikan panduan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan karier. Temuan ini diperkuat oleh Santosa et al. (2024) yang menyatakan bahwa *internship quality* yang dibentuk melalui keterlibatan dalam setiap proses pekerjaan, penyampaian informasi dan perencanaan tugas yang jelas, serta pemberian umpan balik dan evaluasi dari supervisor, menjadi faktor paling berpengaruh dalam meningkatkan *career adaptability* mahasiswa.

Konsep *internship quality* dalam penelitian ini mengacu pada teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (1974). Teori tersebut menjelaskan bahwa kualitas pengalaman kerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu *skill variety*, *task identity, task significance, autonomy*, dan *feedback*. Lingkungan kerja yang memberikan variasi keterampilan, tanggung jawab kerja yang jelas, makna pekerjaan, kebebasan dalam bekerja, serta umpan balik yang memadai dapat meningkatkan pengalaman kerja individu secara positif.

Penelitian mengenai *career adaptability* telah cukup banyak dilakukan, namun penelitian yang secara khusus membahas peran *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang di Indonesia masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada *employability*, kesiapan kerja, atau efektivitas program magang secara umum. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji bagaimana kualitas pengalaman magang berperan terhadap kemampuan adaptasi karier mahasiswa magang, yang diharapkan dapat mengisi *gap* dalam literatur yang ada.

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

Penelitian ini penting dilakukan karena hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi karier, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada mahasiswa. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi maupun institusi tempat magang dalam menciptakan pengalaman magang yang lebih berkualitas sehingga mampu mendukung kesiapan karier mahasiswa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internship quality* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang, di mana semakin baik kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptasi karier yang dimiliki.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian regresi untuk mengetahui peran *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan kontribusi antar variabel melalui analisis statistik.

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 tingkat akhir di Indonesia yang sedang atau pernah mengikuti program magang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 190 mahasiswa yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu mahasiswa program sarjana tingkat akhir, sedang atau pernah mengikuti program magang, mengikuti program magang dengan durasi minimal tiga bulan, dan berada pada rentang usia 20–22 tahun. Partisipan berasal dari berbagai jurusan dan perguruan tinggi di Indonesia.

Berdasarkan jenis kelamin, partisipan terdiri dari 55 laki-laki dan 135 perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *snowball sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berbasis rujukan dari partisipan awal untuk menjangkau responden lain yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarkan melalui media sosial dan grup jejaring mahasiswa magang.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian, yaitu skala *Internship Quality* dan skala *Career Adapt-Abilities*. Skala *Internship Quality* disusun berdasarkan teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (1974), yang terdiri atas lima dimensi, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Skala *Internship Quality* terdiri dari 11 item dengan menggunakan skala Likert 1–5, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh partisipan, maka semakin tinggi persepsi terhadap kualitas pengalaman magang yang dimiliki.

Sementara itu, skala *Career Adapt-Abilities* disusun berdasarkan teori Savickas & Porfeli (2012) yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Skala *Career Adapt-Abilities* terdiri dari 24 item dengan menggunakan skala Likert 1–5. Semakin tinggi skor yang diperoleh partisipan, maka semakin tinggi kemampuan adaptasi karier yang dimiliki individu.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, data penelitian menunjukkan distribusi tidak normal ($p < 0,05$). Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman untuk mengetahui hubungan antara *internship quality* dan *career adaptability*. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji regresi sederhana untuk mengetahui kontribusi *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang.

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil data yang diperoleh, dilakukan uji reliabilitas yang dapat dilihat pada **Tabel 1**. Hasil dari uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,842 untuk variabel *internship quality*. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, item pada *internship quality* memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Kemudian, hasil uji reliabilitas untuk variabel *career adaptability* dengan nilai sebesar 0,946. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item *career adaptability* memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 1.
Statistik Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Internship Quality	.842	11
Career Adaptability	.946	24

Kemudian, penulis terlebih dahulu melakukan uji asumsi. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas antara variabel *internship quality* sebagai variabel independen dan *career adaptability* sebagai variabel dependen. Uji normalitas dapat dilihat pada **Tabel 2**. Nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk kedua variabel menunjukan nilai < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data dari kedua variabel tidak terdistribusi normal.

Tabel 2.
Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Internship Quality	.085	190	.002	.969	190	.000
Career Adaptability	.093	190	.000	.946	190	.000

Setelah mengetahui distribusi data kedua variabel, dilakukan uji linearitas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *internship quality* dan *career adaptability* bersifat linear. Dari data yang tampak pada **Tabel 3**, diperoleh data signifikansi pada *linearity* sebesar p = 0,000 < 0,05 yang menunjukan bahwa hubungan yang signifikan antara *internship quality* dan *career adaptability.* Sedangkan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar p = 0,028 < 0,05 menunjukan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak bersifat linear.

Tabel 3.
Uji Linearitas Variabel Penelitian

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity
Internship Quality & Career Adaptability	.000	.028

Berdasarkan data yang tampak pada **Tabel 4**, uji korelasi non-parametrik Spearman dilakukan antara variabel *internship quality* dan *career adaptability* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,497 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukan bahwa variabel *internship quality* dan *career adaptability* memiliki hubungan positif signifikan artinya semakin baik *internship quality* yang didapatkan mahasiswa, maka semakin baik pula *career adaptability* yang dimiliki.

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

Tabel 4.
Uji Korelasi Non-Parametrik Spearman Variabel Penelitian

Variabel		Internship Quality	Career Adaptability
Internship Quality	Correlation Coefficient	1.000	.497**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	190	190
Career Adaptability	Correlation Coefficient	.497**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	190	190

Pada **Tabel 5**, analisis korelasi Spearman dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel *internship quality* dengan dimensi pada variabel *career adaptability* dalam penelitian ini. Korelasi Spearman digunakan karena data penelitian tidak terdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internship quality* dengan seluruh variabel dimensi yang diteliti. Seluruh korelasi menunjukkan nilai signifikansi $p < .001$, yang menunjukan hubungan antar variabel bersifat signifikan. *Internship quality* memiliki hubungan positif sedang dengan *concern* (r = 0,362), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *internship quality* maka cenderung semakin tinggi pula *concern* yang dimiliki. Selain itu, *internship quality* juga memiliki korelasi positif sedang dengan *control* (r = 0,441), *curiosity* (r = 0,473), dan *confidence* (r = 0,491). Di antara seluruh variabel, hubungan terkuat ditemukan antara *internship quality* dan *confidence*, sedangkan hubungan terendah ditemukan antara *internship quality* dan *concern*.

Secara keseluruhan, hasil korelasi matriks menunjukkan bahwa peningkatan *internship quality* cenderung diikuti oleh peningkatan skor pada *concern, control, curiosity*, dan *confidence*. Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa seluruh variabel berkembang secara searah satu sama lain.

Tabel 5
Matriks Korelasi Variabel Penelitian

		Internship Quality	Concern	Control	Curiosity	Confidence
Internship Quality	Spearman's rho	—				
	p-value	—				
Concern	Spearman's rho	0.362	—			
	p-value	< .001	—			
Control	Spearman's rho	0.441	0.617	—		
	p-value	< .001	< .001	—		
Curiosity	Spearman's rho	0.473	0.684	0.658	—	

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

	p-value	< .001	< .001	< .001	—	
Confidence	Spearman's rho	0.491	0.707	0.717	0.756	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang sedang menjalani magang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Spearman yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,497 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin baik pula kemampuan adaptasi karier yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramli et al. (2025) yang menunjukkan bahwa mahasiswa magang dengan pengalaman belajar dan pengembangan diri yang lebih baik selama *internship* cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi. Selain itu, Ameliah & Jatnika (2024) juga menemukan bahwa mahasiswa magang cenderung memiliki kesiapan adaptasi karier yang baik, seperti kemampuan merencanakan karier, mengeksplorasi lingkungan kerja, serta menghadapi hambatan dalam pengembangan karier.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori karakteristik pekerjaan dari (Hackman & Oldham, 1974) yang menjelaskan bahwa kualitas pengalaman kerja dapat mempengaruhi perkembangan psikologis individu melalui dimensi *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang memperoleh pengalaman magang berkualitas cenderung mendapatkan kesempatan belajar yang lebih luas melalui keterlibatan dalam pekerjaan nyata, memiliki tanggung jawab yang jelas, serta memperoleh umpan balik yang membantu pengembangan diri. Temuan ini didukung oleh penelitian Marinaş et al. (2018) yang menunjukkan bahwa kualitas program magang dipengaruhi oleh kejelasan tujuan pembelajaran, keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaan yang relevan, keberadaan mentor, serta pemberian feedback yang berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Santosa et al. (2024) menemukan bahwa *internship quality* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, terutama ketika mahasiswa memperoleh pendampingan mentor, evaluasi berkala, dan kesempatan belajar yang terstruktur selama magang. Faktor-faktor tersebut membantu mahasiswa menghubungkan pengetahuan akademik dengan praktik kerja nyata sehingga mendukung pengembangan kompetensi dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Penelitian tersebut menekankan bahwa keberadaan mentor dan pemberian *feedback* selama magang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa karena membantu mahasiswa memahami peran kerja, meningkatkan rasa percaya diri, serta lebih siap menghadapi transisi menuju dunia kerja. Selain itu, (Haddad-Adaimi et al., 2022) menjelaskan bahwa kualitas program magang perlu dievaluasi melalui berbagai aspek, seperti pencapaian tujuan pembelajaran, proses evaluasi, supervisi, serta kesesuaiannya dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang yang terstruktur dan relevan dengan tuntutan profesional dapat membantu mahasiswa menghubungkan pengetahuan akademik dengan praktik kerja secara langsung. Sedangkan, Astuti et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan belajar dan pengalaman kerja yang suportif dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan *problem solving*, komunikasi, serta kesiapan menghadapi tuntutan karier yang dinamis.

Temuan penelitian ini juga mendukung konsep career adaptability yang dikembangkan oleh Savickas, yang terdiri atas empat dimensi utama, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Pengalaman magang yang berkualitas dapat membantu mahasiswa meningkatkan orientasi terhadap karier di masa depan, kemampuan mengambil keputusan, keberanian mengeksplorasi peluang kerja, serta keyakinan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Dong et al. (2026) yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif memperoleh pengalaman karier dan memiliki sumber daya psikologis yang baik

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

cenderung memiliki tingkat *career adaptability* lebih tinggi karena lebih mampu menghadapi ketidakpastian karier dan perubahan lingkungan kerja. Selanjutnya, Gerçek & Özveren (2026) menjelaskan bahwa mahasiswa dengan kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mampu mengelola lingkungan kerja yang dinamis, mengeksplorasi peluang karier, serta terlibat aktif dalam pengembangan kariernya. Dalam konteks penelitian ini, pengalaman magang yang berkualitas memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman kerja nyata, belajar menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan lingkungan profesional, serta mengembangkan kesiapan psikologis dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, penelitian Yılmaz (2026) juga menunjukkan bahwa proses eksplorasi dan pembentukan identitas karier berkaitan positif dengan perkembangan *concern, control, curiosity, dan confidence* selama transisi sekolah ke dunia kerja.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources* (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) Teori tersebut menjelaskan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya (*resources*) yang dapat membantu mereka menghadapi tuntutan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, *internship quality* dapat dipandang sebagai sumber daya yang diperoleh mahasiswa melalui kesempatan belajar, keterlibatan dalam pekerjaan nyata, pendampingan mentor, pemberian umpan balik, serta pengalaman berinteraksi dalam lingkungan profesional. Sumber daya tersebut membantu mahasiswa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan karier sehingga meningkatkan kemampuan adaptasi karier mereka. Dengan demikian, mahasiswa yang memperoleh pengalaman magang berkualitas cenderung memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang memperoleh pengalaman magang dengan kualitas yang lebih rendah.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman magang dan kualitas program magang berperan dalam pengembangan kemampuan karier mahasiswa. Ameliah & Jatnika (2024) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman magang menunjukkan tingkat *career adaptability* yang baik, terutama dalam aspek perencanaan karier, eksplorasi lingkungan kerja, dan kemampuan menghadapi hambatan karier. Selain itu, Marinaş et al. (2018) menjelaskan bahwa kualitas program magang dipengaruhi oleh kejelasan tujuan pembelajaran, keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaan yang relevan, keberadaan mentor, serta pemberian umpan balik yang berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut merupakan komponen penting dalam *internship quality* yang dapat mendukung pengembangan *career adaptability* mahasiswa. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas faktor-faktor pembentuk kualitas magang atau menggambarkan kondisi *career adaptability* mahasiswa yang memiliki pengalaman magang. Penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh langsung *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang sedang menjalani magang masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan memberikan bukti empiris bahwa *internship quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* mahasiswa.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner *self-report* sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung kondisi partisipan dalam pengisian kuesioner. Kedua penelitian ini hanya meneliti satu variabel independen, yaitu *internship quality*, sehingga masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang kemungkinan turut memengaruhi *career adaptability*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan faktor psikologis maupun pengalaman karier agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* mahasiswa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *internship quality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang menjalani program magang. Temuan ini

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa, maka semakin baik pula kemampuan adaptasi karier yang dimiliki. Dengan demikian, *internship quality* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendukung pengembangan *career adaptability* mahasiswa. Oleh karena itu, perguruan tinggi dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas program magang melalui pemberian pengalaman belajar yang bermakna, pendampingan, serta umpan balik yang konstruktif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain, termasuk variabel mediator atau moderator, serta menggunakan cakupan sampel dan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career adaptability*.

REFERENSI

Ameliah, A. D., & Jatnika, R. (2024). Descriptive Study of College Student's Career Adaptability with An Internship Experience. *Annals of Human Resource Management Research*, *4*(1), 1–11. https://doi.org/10.35912/ahrmr.v4i1.1806

Astuti, R., Samdin, & Mubaraq, A. (2025). PERSEPSI MAHASISWA TENTANG DAMPAK PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, *2*(4), 1065–1079. https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal

Dong, Y., Lin, S., & Huang, X. (2026). From career exploration to experiencing well-being: the psychological mechanisms of university students' career development. *Frontiers in Psychology*, *17*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1807206

Eugene Velaskee, V., & Tommy S Suyasa, P. Y. (2023). Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan KEYAKINAN MENDAPATKAN PEKERJAAN: APAKAH INTERNSHIP QUALITY SEBAGAI PREDIKTOR? *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *12*(2), 118–124. https://doi.org/10.24912/phronesis.v12i2.24665

Gerçek, M., & Özveren, C. G. (2026). Linking career exploration and decision self-efficacy to career engagement: a sequential mediation model of career adaptability and career calling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. https://doi.org/10.1007/s10775-026-09799-x

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*.

Haddad-Adaimi, M., Zeid Daou, R. A., & Ducq, Y. (2022). Internship Assessment and Evaluation in Higher Education. *International Journal on Integrating Technology in Education*, *11*(1), 17–33. https://doi.org/10.5121/ijite.2022.11102

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524.

Marinaş, C. V., Goia, S. I., Igreţ, R. Ş., & Marinaş, L. E. (2018). Predictors of quality internship programs-the case of Romanian business and administration university education. *Sustainability (Switzerland)*, *10*(12). https://doi.org/10.3390/su10124741

Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). adminbk2,+27362-57801-1-LE (3). *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, *11*(1), 24–31. http://dx.doi.org/10.23887/jibk.v10i2

Razen, E. R., & Setiyowati, N. (2025). Penerapan Modul Internship Crafting Dalam Meningkatkan Adaptabilitas Karier Karyawan Magang di Perusahaan Media Malang. *International Journal of Community Service Learning*, *9*(1), 1–10. https://doi.org/10.23887/ijcsl.v9i1.85545

Santosa, D. F., Adil, A. S., Wikansari, R., & Oktariani, E. (2024). IMPROVING THE INTERNSHIPS QUALITY IN SUPPORTING VOCATIONAL COLLEGE STUDENTS' JOB SEARCH SUCCESS. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *22*(1). https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.13

ISSN: 2621-119x (Print)
ISSN: 2598-4934 (Online)

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673.

Shaping the Future of Learning : The role of AI in Education 4.0 : Insight Report. (2024). World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/the-future-of- jobs-report-2023/

Tian, S., Zhang, Z., & Jia, L. (2022). *Career adaptability of interpreting students: A case study of its development and interactions with interpreter competences in three Chinese universities*. 10.3389/fpsyg.2022.974417

Yılmaz, O. (2026). Linking career construction styles to career adaptability among university students: a canonical correlation analysis. *BMC Psychology*, *14*(1). https://doi.org/10.1186/s40359-026-04391-y

Zhu, J., Lu, Y., Zhao, Y., Zhang, H., & Ran, F. (2023). International Students' Career Construction From Hospitality Internship: A Qualitative Approach. *SAGE Open*, *13*(4). https://doi.org/10.1177/21582440231216164