JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 10 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 10 September 2025

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* pada Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Bandung

Geski Widiyanto Nugroho[1], Intan Widuri Sakti[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, geski.widiyanto@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, intan.sakti@widyatama.ac.id

Corresponding Author: geski.widiyanto@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to determine the effect of Self efficacy and Social support on Career adaptability in workers with disabilities in Bandung City. The research method used in this research is a quantitative approach. The population in this study were workers with disabilities in Bandung City. The sampling technique uses an approach from Haier, the number of samples is determined 5 - 10 times the number of questionnaire questions where in this study the questions used totaled 32 questions, if multiplied by 5, the respondents totaled 170 respondents. While the data collection technique uses a questionnaire distributed to employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, T test and F test with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that the Self Efficacy variable has a significant effect on Career Adaptability and Social Support has no significant effect on Career Adaptability.*

Keyword: *Self Efficacy, Social Support, Career Adaptability, Disability*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* dan *Social support* terhadap *Career adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan dari Haier jumlah sampel ditentukan 5 – 10 kali jumlah pertanyaan kuesioner dimana pada penelitian ini pertanyaan yang digunakan berjumlah 32 pertanyaan, jika dikalikan 5 maka responden berjumlah 170 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh siginifikan terhadap *Career Adaptability* dan *Social Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career Adaptability*.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Dukungan Sosial, Adaptasi Karir, Disabilitas

PENDAHULUAN

Pertumbuhan pesat industri Indonesia yang didorong oleh kemajuan teknologi dan globalisasi telah mendorong kebutuhan akan sumber daya manusia yang adaptif dan kompeten. Namun, di tengah peningkatan ini, kelompok penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan signifikan dalam mengakses peluang kerja yang setara. Padahal, berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dan No. 13 Tahun 2003, mereka memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berkembang dalam karier.

Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa dari total 4.534 penyandang disabilitas di Kota Bandung, hanya sekitar 214 orang yang bekerja, atau kurang dari 5%. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di sektor kerja formal. Meskipun sebagian besar dari mereka memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja, tantangan psikologis seperti rendahnya *self-efficacy*, kurangnya dukungan sosial, serta proses adaptasi kerja yang panjang masih menjadi hambatan utama.

Tabel 1. Pra Survey *Career Adaptability*

NO	PERTANYAAN	JAWABAN																			
		YA	%	TIDAK	%	1 - 3 BULAN	%	4 - 6 BULAN	%	7 - 9 BULAN	%	10 - 12 BULAN	%	KESULITAN DALAM KOMUNIKASI	%	SIKAP ATAU PERLAKUAN DARI REKAN KERJA ATAU ATASAN	%	KURANG NYA PERCAYA DIRI DARI DIRI SENDIRI	%	FASILITAS FISIK TIDAK RAMAH DISABILITAS	%
1	Apakah Anda merasa diperlakukan secara setara dengan pekerja lainnya di tempat kerja?	21	70%	9	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Saya bekerja karena keinginan pribadi saya	25	83%	5	17%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Sejauh mana Anda merasa pekerjaan Anda telah disesuaikan dengan kemampuan Anda?	17	57%	13	43%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan pekerjaan	-	-	-	-	7	23%	8	27%	5	17%	10	33%	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Apakah Anda merasa nyaman menyampaikan kebutuhan atau kesulitan Anda kepada atasan?	12	40%	18	60%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Apa kendala utama yang Anda alami dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja?	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	30%	5	17%	12	40%	4	13%
7	Apakah anda yakin mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan ?	16	53%	14	47%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Apakah anda mampu menyelesaikan setiap masalah tanpa meminta bantuan orang lain ?	10	33%	20	67%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Pada tabel 1 terdapat sejumlah pertanyaan dalam pra survey tersebut, jika dilihat 70% pekerja penyandang disabilitas menyatakan bahwa tempat kerja mereka memberlakukan secara setara pada mereka hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan tempat mereka bekerja tidak ada perlakukan yang berbeda baik pada penyandang disabilitas atau non disabilitas. Kemudian, 83% menyatakan bahwa bekerja adalah pilihan mereka sendiri.

Selanjutnya, 53% menyatakan bahwa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki, baik pada masa sekolah atau pun mengikuti sejumlah pelatihan. Akan tetapi ketika ada kesetaraan antara pekerja disabilitas dan non – disabilitas, kemudian sebagian besar menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan saat ini, disisi lain 77% pekerja penyandang disabilitas membutuhkan waktu adaptasi 4 – 12 bulan untuk beradaptasi pada lingkungan pekerjaan mereka. Hal tersebut tentunya waktu yang cukup lama bagi seorang pekerja untuk beradaptasi pada tugas dan tanggung jawab di lingkungan pekerjaan nya. Kendala yang dihadapi sebanyak 60% menyatakan bahwa belum mampu menyampaikan kesulitan dalam pekerjaan kepada rekan kerja atau atasan secara langsung, seharusnya jika perusahaan sebagai tempat bekerja tidak terdapat kesenjangan pekerja disabilitas dapat menyampaikan kesulitan atau kendala dengan rasa aman dan nyaman. Beberapa faktor yang menjadikan pekerja disabilitas membutuhkan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi sebesar 40% penyandang disabilitas menyatakan bahwa kurang nya rasa percaya diri dalam diri mereka untuk mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal tersebut tentunya menjadi kendala karena jika dalam para pekerja disabilitas merasa bahwa

tidak ada kesenjangan atau tindakan yang diskriminatif terhadap mereka seharusnya lebih percaya diri dalam menyampaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan.

Pada tabel 1 juga menyatakan bahwa sebenarnya para pekerja disabiltas mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada mereka hal tersebut ditunjukan dengan 53 % menyatakan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun tentunya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebesar 63% menyatakan masih membutuhkan bantuan baik dari rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penyesuaian diri terhadap tuntutan dunia kerja menjadi krusial, terutama bagi penyandang disabilitas yang sering kali menghadapi ketimpangan baik secara fisik, psikologis, maupun sosial. Konsep *career adaptability* menjadi penting dalam menjawab tantangan ini. Savickas (1997) menjelaskan bahwa *career adaptability* mencakup empat aspek: *concern, control, curiosity*, dan *confidence*, yang semuanya berperan dalam membantu individu menavigasi transisi dan tekanan dalam dunia kerja.

Selain itu, teori *self-efficacy* dari Bandura (1997) menggaris bawahi pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarga juga berperan besar dalam meningkatkan kepercayaan diri dan keberhasilan karier penyandang disabilitas (Turner & Turner, 2013; Wang et al., 2015).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *social support* terhadap *career adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mendukung kebijakan inklusif ketenagakerjaan.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai performa tertentu. *Self-efficacy* dipengaruhi oleh empat sumber utama yaitu *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *physiological/emotional states*. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan resilien dalam menghadapi hambatan, sedangkan mereka dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan menyerah dan menghindari tantangan.

Social Support

Social support merujuk pada dukungan emosional, instrumental, informasi, dan apresiasi yang diperoleh individu dari lingkungan sosialnya. Menurut Taylor (2015), *social support* adalah informasi dari orang lain bahwa individu dicintai, dihargai, dan merupakan bagian dari jaringan sosial yang saling mendukung. Cohen et al. (1985) membagi dukungan sosial menjadi tiga dimensi: *appraisal support, belonging support*, dan *tangible support*. Dukungan sosial terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan memperkuat keyakinan diri individu dalam menghadapi tantangan, termasuk di dunia kerja.

Career Adaptability

Career adaptability adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengelola perubahan serta transisi dalam karier. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kapasitas psikososial untuk menanggapi tuntutan tugas, transisi, dan tantangan kerja. *Career adaptability* memiliki empat dimensi: *concern* (kepedulian terhadap masa depan karier), *control* (pengendalian diri dan tanggung jawab), *curiosity* (keingintahuan terhadap peluang karier), dan *confidence* (keyakinan diri dalam mengatasi tantangan karier).

Kemampuan ini sangat penting bagi individu, terutama penyandang disabilitas, dalam proses integrasi dan pengembangan karier di lingkungan kerja

Hubungan Antar Variabel

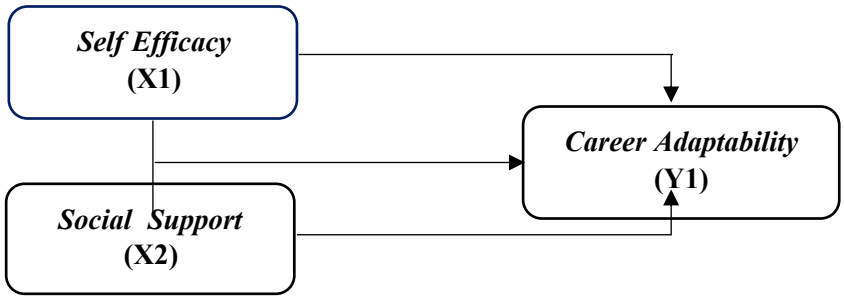
Setiap pekerja tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Bandura (2001) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self-efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Bandura dan Wood (1989) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Oleh Karen itu keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja termasuk pekerja penyandang disabilitas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Firosyana Rizki Amalia, Farida Kurniawati (2020), bahwa *Self Efficacy* menjadi mediator dalam perannya dalam pengambilan keputusan dari *career* yang diambil oleh seorang individu yang memiliki keterbatasan khusus.

Bagi seorang penyandang disabilitas tentunya bukan hanya berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih dari itu adalah *Social Support* dari rekan kerja setiap pekerja. *Social support* adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan (Cohen & Syme dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Dalam penelitian yang dikukan oleh Suhendra, R. A., & Kurniawan, R. (2024) *Social Support* memiliki pengaruh yang signifikan dalam kemampuan beradaptasi bagi karyawan baru yang belum memiliki pengalaman bekerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Matthew J.Miller, Paulf Cook, Dawnm.Magnusson, Megan A. Morris, Patrick J. Blatchford, Margaret L. Schenkman, Cory L. Christiansen (2020) *Self Efficacy* Dan *Social Support* Memiliki Hubungan Signifikan Dengan Tingkat Disabilitas Pada Pengguna Prostesis Setelah Amputasi Ekstremitas Bawah. Semakin tinggi *Self efficacy* dan *Social Support* maka semakin rendah tingkat Disabilitas seseorang.

Berdasarkan beberapa kajian teoritis dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *Self Efficay* dan *Social Support* (*Independent variable*) dan *Career Adaptability* sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

Dari tinjauan pustaka, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel. Model di bawah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

Hipotesis

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung.

H2 : *Social Support* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung.
H3 : *Self Efficacy* dan *Social Support* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung.

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:7) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Disabilitas Kota Bandung. Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Zulganef (2018) mendefinisikan sampel yaitu sebagai bagian atau subset dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih. Hair et al., (2021) yang menyatakan bahwa banyaknya jumlah sampel pada analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) harus setidaknya 5 – 10 kali jumlah pernyataan kuesioner. Maka, banyaknya jumlah sampel responden dalam sampel penelitian ini yaitu 170 (5 x 34) responden.

Instrumen Penelitian

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah dan meneliti jurnal-jurnal, artikel, buku dan literatur lainnya yang berhubungan erat dengan topik penelitian.

2. Interview

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit lebih kecil.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk meramal bagaimana keadaan atau pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) jika banyaknya variabel bebas (X) lebih dari satu. Hal ini didasari kenyataan bahwa nilai suatu variabel dapat dipengaruhi oleh satu atau lebih perubahan variabel lain. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat antara variabel bebas yaitu *Self Efficacy* (X1), *Social Support* (X2), dengan satu variabel terikat yaitu *Career Adaptability* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab permasalahan penelitian dan menguji hipotesis, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS (Statistical

Package for Social Science) 25 for Windows. Hasil analisis yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Item	rhitung	Rtabel	Hasil Pengujian
1	0.567	0.150	Valid
2	0.504	0.150	Valid
3	0.591	0.150	Valid
4	0.703	0.150	Valid
5	0.743	0.150	Valid
6	0.649	0.150	Valid
7	0.749	0.150	Valid
8	0.765	0.150	Valid
9	0.760	0.150	Valid
10	0.768	0.150	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai validitas > 0,150 yang berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Social Support*

Item	rhitung	Rtabel	Hasil Pengujian
1	0.677	0.150	Valid
2	0.550	0.150	Valid
3	0.496	0.150	Valid
4	0.572	0.150	Valid
5	0.428	0.150	Valid
6	0.564	0.150	Valid
7	0.496	0.150	Valid
8	0.508	0.150	Valid
9	0.677	0.150	Valid
10	0.550	0.150	Valid
11	0.577	0.150	Valid
12	0.311	0.150	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel *Social Support* (X2) memiliki nilai validitas > 0,150 yang berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Career Adaptability*

Item	rhitung	Rtabel	Hasil Pengujian
1	0.638	0.150	Valid
2	0.703	0.150	Valid
3	0.737	0.150	Valid
4	0.642	0.150	Valid
5	0.717	0.150	Valid
6	0.665	0.150	Valid

7	0.688	0.150	Valid
8	0.656	0.150	Valid
9	0.717	0.150	Valid
10	0.683	0.150	Valid
11	0.694	0.150	Valid
12	0.646	0.150	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel *Social Support* (X2) memiliki nilai validitas > 0,150 yang berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (Hitung)	Cronbach Alpha	Hasil Pengujian
Self Efficacy	10	0.869	0.700	Reliable
Social Support	12	0.776	0.700	Reliable
Career Adaptability	12	0.891	0.700	Reliable

Pada table 4. menunjukkan koefisien Reliabilitas pada X1 yaitu *Self Efficacy* sebesar 0.869. Koefisien Reliabilitas pada X2 yaitu *Social Support* sebesar 0.776 dan hasil Koefeisien Reliabilitas Y yaitu *Career Adaptability* sebesar 0.891. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa item pernyataan pada Variabel X1, X2 dan Y Reliabel karena memiliki nilai melebihi koefisien Reliabilitas > 0.700.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874[a]	.764	.761	2.104

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Social Support

b. Dependent Variable: Career Adaptability

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini menggunakan estimasi kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien korelasi (R) antara *Self Efficacy* (X1) dan *Social Support* (X2) terhadap *Career Adaptability* (Y) sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan pada kategori "Kuat" karena berada pada interval 0,600 - 0,799.

Pengujian koefisien determinasi (R2) secara umum bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan antar variabel, yaitu pengaruh antara variabel bebas (*Self Efficacy* dan *Social Support*) terhadap variabel terikat (*Career Adaptability*). Berdasarkan tabel 6 nilai R Square sebesar 0,764 yang berarti bahwa Lingkungan *Self Efficacy* (X1) *Social Support* (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,4%, sedangkan sisanya sebesar 23,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu *Self Efficacy* (X1) dan *Social Support* (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu *Career Adaptability* (Y) yang secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda. Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.006	3.714		5.387	.000
	Self Efficacy	.743	.032	.868	23.034	.000
	Social Support	-.070	.058	-.046	-1.212	.227

a. Dependent Variable: Career Adaptability

Berdasarkan tabel tersebut, dengan memperhatikan baris, kolom t dan Sig dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian koefisien pada Tabel 7, dimana t hitung (23,034) > t tabel (0,150) dan Sig.(0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Career Adaptability*.
2. Berdasarkan pengujian koefisien pada Tabel 4.13, dimana t hitung (-1,212) > t tabel (0,150) dan Sig.(0,227) < 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Tanda negatif pada nilai t menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Social Support* dan *Career Adaptability*.

Tabel 8. Model Summary

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2403.328	2	1201.664	271.453	.000[b]
	Residual	743.699	168	4.427		
	Total	3147.027	170			

a. Dependent Variable: Career Adaptability

b. Predictors: (Constant), Social Support, Self Efficacy

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 271,453 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,05 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara *Self Efficacy* (X1) dan *Social Support* (X2) terhadap *Career Adaptability* (Y), atau dengan kata lain H0 ditolak, H3 diterima.

Diskusi

1. Gambaran Umum *Self Efficacy*, *Social Support* dan *Career Adaptability*

Gambaran Jawaban dari Responden terhadap Variabel X1, X2 dan Y sebagai berikut: Nilai rata – rata dari 10 pertanyaan dari *Self Efficacy* adalah 3,20 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukan bahwa pertanyaan yang digunakan pada variabel *Self Efficacy* menggambarkan pada Penyandang Disabilitias pada kategori baik. Nilai rata – rata dari 12 pertanyaan dari *Social Support* adalah 2,92 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan pada variabel *Social Support* menggambarkan pada Penyandang Disabilitas pada kategori baik. Nilai rata – rata dari 12 pertanyaan dari *Career Adaptability* adalah 3,48 dengan

kategori Baik Sekali. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan pada variabel *Career Adaptability* menggambarkan pada Penyandang Disabilitias pada kategori Baik Sekali.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa tingkat hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Career Adaptability* yang diperoleh dari koefisien korelasi dikategorikan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kontribusi *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability* berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 86,8%, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_hitung (-1,212) > t_tabel (0,150). Maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability*. Hal tersebut menujukan bahwa jika seorang pekerja penyandang disabilitas memiliki *Self Efficacy* maka pekerja tersebut memiliki *Career Adaptability* yang baik dalam pekerjaan dan begitu sebaliknya.

3. Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Adaptability*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa tingkat hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* yang diperoleh dari koefisien korelasi dikategorikan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kontribusi *Social Support* terhadap *Career Adaptability* berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar -4,6%, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,227 < 0,05 dan nilai t_hitung (23,034) > t_tabel (0,150). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dalam hal ini pengaruh dari variabel *Social Support* tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi *Career Adaptability* pada pekerja penyandang disabilitas.

4. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa tingkat hubungan antara *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* yang diperoleh dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,874, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan dalam kategori "Kuat". Kontribusi *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 76,4%. Diketahui nilai F hitung 271,453 > F tabel 3,05 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak, H3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara simultan antara *Self Efficacy* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability*. Artinya diketahui bahwa jika seorang pekerja penyandang disabilias memiliki *Self Efficacy* dan *Social Support* yang tinggi maka berpengaruh terhadap *Career Adaptability* di pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pengujian statistik dan pembahasan menggunakan perbandingan dengan penelitian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Self Efficacy* pada pekerja penyandang disabilitas Kota Bandung dalam kategori Baik, meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan seperti memberi kesempatan yang lebih banyak dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan pengalaman yang cukup beragam bagi pekerja penyandang disabilitas. Secara uji statistik, *Self Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *Career Adaptability*. Hal ini semakin tinggi *Self Efficacy* pada seseorang maka semakin tinggi tingkat *Career Adaptability* begitu pun sebaliknya.
2. *Social Support* pada pekerja penyandang disabilitas Kota Bandung dalam kategori Baik, meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan seperti *Appraisal Support*. Dalam hal tersebut, seorang penyandang disabilitas cukup memiliki kesulitan dalam menemukan seseorang yang mampu memberikan saran atau nasihat dalam menyelesaikan permasalahan

dalam pekerjaan. Secara uji statistik, *Social Support* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Career Adaptability*, namun memiliki hubungan negatif.

3. *Self Efficacy* dan *Social Support* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* sebesar 76,4%, sementara 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Bagi Perusahaan
   a. Membuat lingkungan kerja yang inklusi, bukan hanya berkaitan dengan infrastukturnya saja namun *environment* di lingkungan pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini, memberi suatu pemahaman kepada pekerja non disailitas untuk mampu berinteraksi dengan pekerja disabilitas.
   b. Memberikan tugas dan tanggung jawab yang setara dengan pekerja lainnya adalah salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri bagi pekerja penyandang disabilitas.
   c. Mengadakan suatu pelatihan kepada pekerja non disabilitas untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendukung seorang pekerja disabilitas seperti pelatihan Bahasa isyarat dengan harapan dapat berkomunikasi dengan pekerja disabilitas walaupun dengan Bahasa yang terbatas.
2. Bagi Peneliti selanjutnya :

   Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap *Career Adaptability* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2020). Career decision self-efficacy as a mediator to bridging the effect to social support on career adaptability (Study in individuals with special needs). *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, (1), 22–30.

Apollo, S. M., & Cahyadi, H. (2012). Social support dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi Insight*, 4(2), 134–142.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805–814.

Cahyono, B., Violinda, Q., & Setyorini, N. (2024). The effect of social support, emotional intelligence and self-efficacy on career adaptability. *Value Management Research*, 1(1), 1–12.

Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 3–22). Academic Press.

Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. M. (1985). Measuring the functional components of social support. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and applications* (pp. 73–94). Springer.

Miller, M. J., Cook, P. F., Magnusson, D. M., Morris, M. A., Blatchford, P. J., Schenkman, M. L., & Christiansen, C. L. (2020). The roles of self-efficacy and social support in lower limb prosthesis use and disability. *Journal of Prosthetics and Orthotics*, 32(2), 107–113.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

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. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Suhendra, R. A., & Kurniawan, R. (2024). Social support dan kemampuan adaptasi karyawan baru. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 44–52.

Taylor, S. E. (2015). *Health psychology* (9th ed.). McGraw-Hill.

Turner, R. J., & Turner, J. B. (2013). Social support and health. In C. S. Aneshensel, J. C. Phelan, & A. Bierman (Eds.), *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 200–212). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4276-5_10

Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120–130. https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005.