

Peran moderasi dukungan orang tua dalam hubungan antara ketidaksesuaian tujuan karier dan revisi tujuan karier dewasa muda

The moderating role of parental support in the relationship between career goal discrepancy and young adults' career goal revision.

Sari Zakiah Akmal

Fakultas Psikologi, Universitas YASRI, Jl. Letjen Supratpto No. Kav. 13, Jakarta, Indonesia
Email: sari.zakiah@yarsi.ac.id

Abstract

This research aimed to examine the role of parental support, as an important construct in collectivist culture, in the relationships between career goal discrepancy and career goal revision among Indonesian young adults. We surveyed 357 first year private university students ($M_{age}=18,70$ years, $SD=0,92$; 67% female) who were hired by using the accidental sampling technique. We collected participants' data by using The Negative Career Goal Discrepancies Scale ($\alpha=0,91$), The Influence of Others on Academic and Career Decisions Scale ($\alpha = 0,85$), and The Downward Goal Revision Scale ($\alpha=0,88$). The moderation analysis showed that parental support was a statistically significant moderator of the relationship between negative career goal discrepancy and downward goal revision. The interaction effect between negative career goal discrepancies and parental support was significant in decreasing levels of career goals in young adults, both in the group who felt they had parents who were very supportive in achieving their career goals and those who were less supportive. It highlights the important role of parental support in career planning.

Keywords: career goal discrepancy; goal revision; negative career goal discrepancies; parental support; young adults.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan orang tua dalam mempengaruhi bagaimana dewasa muda Indonesia merevisi tujuan kariernya ketika mengalami diskrepansi karier negatif. Penelitian ini melakukan survei pada 357 mahasiswa tahun pertama di beberapa PTS ($M_{usia}= 18,70$ tahun, $SD= 0,92$; 67% perempuan), direkrut menggunakan metode accidental sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan The Negative Career Goal Discrepancies Scale ($\alpha= 0,91$), The Influence of Others on Academic and Career Decisions Scale ($\alpha= 0,85$), dan The Downward Goal Revision Scale ($\alpha= 0,88$). Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan orang tua merupakan moderator signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara diskrepansi karier negatif dan penurunan tujuan karier. Interaksi antara kesenjangan pencapaian tujuan karier dan dukungan orang tua sama-sama berperan signifikan terhadap penurunan level tujuan karier pada dewasa muda, baik pada kelompok yang merasa memiliki orang tua yang sangat mendukung pencapaian tujuan karier mereka maupun yang kurang mendukung. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan orang tua memperlemah hubungan positif antara diskrepansi karier negatif dan penurunan target karier.

Kata kunci: dewasa muda; diskrepansi karier; dukungan orang tua; diskrepansi karier negatif; tujuan karier.

Copyright © 2025. Sari Zakiah Akmal

Received:2024-05-11

Revised:2024-12-23

Accepted:2025-01-23



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Dewasa muda (rentang usia 18 – 25 tahun) berada pada masa transisi dari remaja menuju dewasa, dimana pada masa ini mereka perlu melakukan eksplorasi berbagai kemungkinan, menetapkan tujuan, membuat keputusan dan komitmen terkait masa depan mereka (Severy, 2018). Pada masa ini pula, dewasa muda perlu menetapkan tujuan karier yang dapat memberikan arahan, menstimulasi mereka merancang rencana masa depan dan termotivasi untuk melakukan tindakan yang dapat mewujudkan tujuan karier yang dicita-citakan (Severy, 2018). Individu yang sudah memiliki tujuan karier yang jelas cenderung lebih sukses di bidang pekerjaan dan kehidupannya secara umum, sehingga sangat penting bagi dewasa muda untuk membuat tujuan dan rencana karier yang jelas (Severy, 2018).

Ketika individu telah menetapkan tujuannya, terjadi sebuah proses yang dinamis dimana individu akan secara berkesinambungan menetapkan tujuan, membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut, melakukan tindakan yang relevan, mengevaluasi kemajuan yang dicapai dan melakukan berbagai penyesuaian jika diperlukan (Bandura, 2015; Carver, 2015; Lord dkk., 2010). Ketika individu mengevaluasi pencapaian tujuannya, biasanya akan terdapat perbedaan atau gap atau diskrepansi antara tujuan yang telah ditetapkan dengan pencapaian saat evaluasi, dikenal dengan istilah *goal-performance discrepancies* (Bandura, 2015; Carver, 2015; Lord dkk., 2010). *Goal discrepancies* bisa positif yaitu jika pencapaian saat ini lebih baik daripada tujuan yang telah ditetapkan, maupun negatif yaitu jika pencapaian saat ini belum sebaik target yang telah ditetapkan (Bandura, 2015; Carver, 2015; Lord dkk., 2010).

Dalam konteks karier, Creed dan Hood (2015) mendefinisikan *career goal discrepancies* (diskrepansi karier) sebagai persepsi individu terkait dengan seberapa besar gap atau ketidaksesuaian antara tujuan karier yang telah ditetapkan dengan kemajuan karier saat ini. Dalam hal ini, yang menjadi tolok ukur keberhasilan atau kemajuan karier adalah seberapa jauh proses dalam mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan individu. Sama halnya dengan diskrepansi secara umum, dalam konteks karier juga terdapat kesenjangan pencapaian tujuan karier yang positif, yaitu jika progres karier individu saat ini lebih baik dibandingkan dengan tujuan karier yang telah ditetapkan atau kondisi saat ini melampaui target; maupun negatif, yaitu jika progres karier individu tidak sebaik tujuan karier yang telah ditetapkan (Akmal dkk., 2021; Creed & Hood, 2015). Misalnya, jika seseorang ingin menjadi dokter dan saat ini sedang melanjutkan pendidikan pada jurusan kedokteran, dapat dikatakan ia sudah menunjukkan kemajuan karier yang sesuai meskipun ia belum menjadi seorang dokter. Keberhasilan seseorang dalam proses perkuliahan, seperti mendapatkan nilai yang memuaskan dan menunjukkan usaha yang lebih baik setiap semesternya, juga menunjukkan proses yang baik dalam pencapaian karier, atau disebut juga dengan diskrepansi karier positif. Sebaliknya, ketika individu mendapatkan nilai yang buruk atau menunjukkan usaha yang tidak sejalan dengan pencapaian tujuan kariernya, menunjukkan bahwa ia mengalami diskrepansi karier negatif.



Kesenjangan pencapaian tujuan karier, baik itu positif maupun negatif, memicu perubahan kognitif, afektif dan perilaku individu sebagai upaya regulasi diri (Bandura, 2015; Carver, 2015; Lord dkk., 2010). Diskrepansi memicu individu untuk melakukan berbagai penyesuaian untuk mencapai titik *equilibrium*/ keseimbangan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan pencapaian saat ini (Bandura, 1991; Carver & Scheier, 2000; Donovan dkk., 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dewasa muda yang merasa pencapaian tujuan kariernya saat ini melampaui target kariernya (positif diskrepansi), cenderung memiliki ekspektasi karier yang tinggi (respon kognitif) dan mendorong mereka untuk tetap mengerahkan energinya untuk mencapai tujuan karier, lebih terlibat dalam kegiatan eksplorasi karier (penyesuaian perilaku) dan menetapkan tujuan karier yang lebih tinggi (penyesuaian tujuan; Akmal dkk., 2022). Mereka juga cenderung lebih optimis terkait masa depannya dan lebih puas dengan progres kariernya (Akmal dkk., 2024).

Sementara itu, negatif diskrepansi di bidang karier telah terbukti berkaitan dengan perubahan afektif (meningkatnya *career distress*, Creed & Hood, 2015; Hu dkk., 2018; Sheppard dkk., 2019), perubahan kognitif (menurunnya *perceived employability* Creed dkk., 2017). Perubahan afektif dan kognitif tersebut kemudian menyebabkan individu menyesuaikan tindakan (terlibat dalam eksplorasi karier, Anderson & Mounts, 2012; Sheppard dkk., 2019) dan tujuannya (menurunkan tujuan karier; Hu dkk., 2017). Individu yang mengalami diskrepansi negatif cenderung menurunkan standar targetnya sebagai upaya memperkecil gap dan mengurangi emosi negatif (Donovan dkk., 2018).

Secara umum maupun dalam konteks karier, penelitian mengenai diskrepansi negatif lebih banyak dilakukan dibandingkan dengan diskrepansi positif, mengingat dampak dari diskrepansi negatif cenderung tidak menyenangkan dan lebih disadari oleh individu sehingga peneliti lebih tergerak untuk mencari solusi dari masalah tersebut (Akmal dkk., 2021, 2022, 2024). Akan tetapi, penelitian mengenai diskrepansi karier ini masih belum banyak dilakukan pada populasi Indonesia. Umumnya, penelitian dilakukan pada populasi dewasa muda di negara China dan Australia (Hu, Creed, dkk., 2017; Hu dkk., 2018a, 2018b, 2019). Hu, Hood, dkk., (2017) telah melakukan penelitian mengenai penurunan tujuan karier sebagai salah satu respon individu terhadap umpan balik negatif di bidang karier pada populasi dewasa muda di China. Berdasarkan penelitian tersebut, disarankan untuk dilakukan penelitian ulang di negara dan budaya lain untuk memastikan generalisasi dari hasil penelitiannya karena proses pengambilan keputusan karier dan regulasi diri individu tidak terlepas dari pengaruh konteks budaya (Hu, Hood, dkk., 2017; Lee & Semin, 2013). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara kedua variabel tersebut pada populasi dewasa muda Indonesia.

Penelitian mengenai diskrepansi terkait perencanaan karier sudah pernah dilakukan sebelumnya di Indonesia, namun spesifik melihat diskrepansi antara keinginan individu dengan harapan orang tua terkait tujuan karier pada siswa SMA (Sawitri dkk., 2015; Sawitri & Creed, 2015, 2021). Sedikit berbeda dari penelitian Sawitri tersebut, penelitian ini lebih menekankan perbedaan antara tujuan karier yang telah ditetapkan dengan

pencapaian karier saat ini. Sebagai bentuk pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Huddk., \(2017\)](#), penelitian ini melibatkan dukungan orang tua sebagai variabel moderator yang menentukan kuat/lemahnya hubungan antara diskrepansi karier negatif dan penurunan tujuan karier.

Dewasa muda di Indonesia dibesarkan dalam lingkungan masyarakat dimana setiap individu saling ketergantungan satu sama lain ([Hofstede dkk., 2005](#)) dan memiliki *power distance index* yang tinggi (Hofstede power distance score = 78; [Insight, 2022](#)). Dengan demikian, sebagai seorang anak, dewasa muda pun masih memiliki kekuatan atau pengaruh yang tidak sebesar orang tuanya. Anak diharapkan untuk dapat menerima arahan dan bersedia untuk lebih dikontrol oleh orang tua, termasuk dalam hal karier ([Sawitri & Creed, 2017](#)). Sejalan dengan hal tersebut, tujuan karier remaja dan dewasa muda pada budaya kolektif umumnya dipengaruhi oleh faktor interpersonal seperti dukungan dari orang tua, pengaruh keluarga, teman dan guru yang sejalan dengan harapan atau ekspektasi orang tua ([Akosah-Twumasi dkk., 2018](#); [Mok dkk., 2021](#); [Sawitri dkk., 2021](#)). Dengan demikian, orang tua diperkirakan akan berpengaruh dalam bagaimana dewasa muda memperbaiki atau menetapkan kembali tujuan kariernya ketika mereka mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan karier (diskrepansi karier negatif).

Orang tua berperan penting dalam pendidikan dan perencanaan karier dewasa muda. Hasil penelitian ([Nauta & Kokaly, 2001](#)) menyimpulkan beberapa peran utama orang tua dalam pendidikan dan perencanaan karier, yaitu memberikan penguatan/dukungan dan arahan, menjadi sumber inspirasi dan role model dalam pendidikan dan pengambilan keputusan karier. Peran orang tua sebagai sumber inspirasi dan role model dalam karier dapat memandu dewasa muda dalam menentukan pilihan dan membuat perencanaan karier. Sementara itu, penguatan/dukungan dan arahan dari orang tua diperkirakan akan lebih dibutuhkan ketika dewasa muda mengalami kendala atau masalah dalam hal akademik dan perencanaan karier, salah satunya ketika tidak berhasil mencapai tujuan karier yang dicita-citakan.

[Widyowati dkk., \(2024\)](#) melakukan penelitian dengan melihat peranan orang tua dalam menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier negatif dengan intensi individu untuk merevisi tujuan kariernya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewasa muda yang mengalami diskrepansi karier negatif cenderung merasa stres dan menyesal atas keputusan kariernya karena terjadi ketidaksesuaian dengan harapan orang tua, kemudian membuat mereka mengganti tujuan kariernya. [Widyowati dkk., \(2024\)](#) melakukan penelitian pada populasi dewasa muda di Australia yang identik dengan budaya individualistik. Salah satu limitasi dari penelitian Widyowati terkait dengan generalisasi hasil penelitian, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian serupa pada populasi dengan latar belakang budaya berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menjalankan saran pengembangan penelitian sebelumnya, dengan melihat dinamika keterkaitan antara variabel diskrepansi karier negatif, dukungan orang tua dan revisi tujuan karier.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian mengenai diskrepansi karier negatif dewasa muda yang masih belum banyak



dibahas pada populasi Indonesia. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu dengan melibatkan variabel dukungan orang tua sebagai moderator dalam memperkuat atau memperlemah keterkaitan antara diskrepansi karier negatif dengan perubahan tujuan karier (Hudd, 2017; Widyowati dkk., 2024). Hipotesa yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah dewasa muda yang mengalami diskrepansi karier negatif cenderung tidak akan menurunkan tujuan kariernya ketika mereka mendapatkan dukungan penuh dari orang tua. Peneliti berasumsi bahwa dewasa muda yang mengalami masalah dalam pencapaian tujuan karier, namun mendapatkan dukungan dan arahan yang besar dari orang tua, diperkirakan akan tetap mempertahankan tujuan kariernya dan tidak akan menurunkan standar tujuannya. Sebaliknya, mereka yang kurang mendapatkan dukungan dan arahan dari orang tua akan semakin besar kemungkinannya untuk menurunkan target kariernya (memilih pilihan karier yang kurang menantang) ketika mengalami diskrepansi karier negatif.

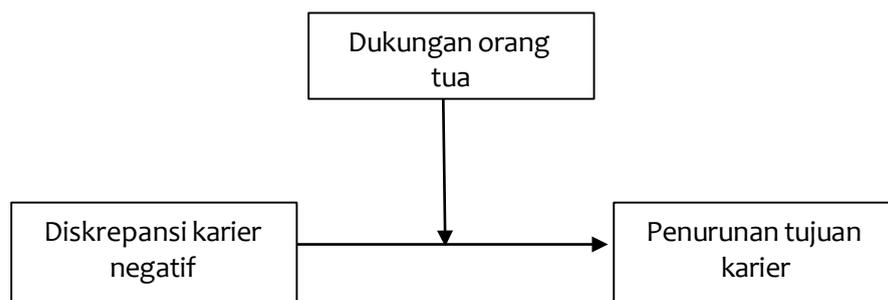
Metode

Desain

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan desain penelitian asosiatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Desain ini dipilih karena pengambilan data hanya dilakukan sekali dengan menggunakan kuesioner untuk melihat keterkaitan antar variabel. Penelitian ini memiliki tiga variabel utama yaitu variabel bebas (diskrepansi karier negatif), variabel terikat (penurunan tujuan karier) dan variabel moderator (dukungan orang tua).

Gambar 1

Model penelitian yang diusulkan



Partisipan

Penelitian ini melibatkan 357 mahasiswa tahun pertama yang mengenyam pendidikan S1 di sejumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jabodetabek. Partisipan direkrut dengan menggunakan metode *accidental sampling*.

Prosedur

Data penelitian diambil secara langsung (*paper and pencil*) atau daring, bergantung pada izin dari fakultas dan dosen pengajar. Untuk pengambilan data secara langsung, setiap mahasiswa yang berada di kelas dibagikan kuesioner penelitian, namun mereka

yang tidak bersedia terlibat dalam penelitian dapat mengembalikan kuesioner dalam kondisi kosong (tidak diisi). Sementara itu, pengambilan data daring dilakukan dengan memberikan tautan kuesioner penelitian kepada dosen untuk disebarkan kepada mahasiswa di universitas masing-masing, yang sesuai dengan kriteria partisipan penelitian. Sebagai ucapan terimakasih, setiap partisipan yang mengisi kuesioner hingga selesai, mendapatkan kesempatan untuk mengikuti dan memenangkan undian satu dari 100 voucher elektronik senilai Rp. 25.000,-. Sebelum pengambilan data, penelitian ini sudah dievaluasi dan dinyatakan lulus kelayakan etik oleh Komite Etik Universitas YARSI (No: 253/KEP-UY/BIA/XI/2019).

Instrumen

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan menggunakan prosedur *translation – back translation* menurut (Beaton dkk., 2000). Aitem diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia oleh peneliti, kemudian aitem versi Bahasa Indonesia ditranslasi kembali ke Bahasa Inggris oleh seorang penerjemah yang memiliki kemampuan bilingual yang mumpuni dan tidak pernah melihat aitem asli dari alat ukur tersebut. Kemudian, peneliti membandingkan aitem asli dengan hasil *back-translation* untuk melihat apakah terdapat perubahan makna setelah aitem diterjemahkan. Kemudian, aitem diujicobakan ke pada tujuh orang mahasiswa tahun pertama untuk memastikan keterbacaan aitem dan apakah aitem mudah dipahami. Tidak ada perbaikan dan perubahan berdasarkan hasil uji coba tersebut. Seluruh instrumen penelitian menggunakan format 6 respon jawaban skala Likert (1 = sangat tidak setuju hingga 6 = sangat setuju), semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi pula kecenderungan individu.

Negative Career Goal Discrepancy Scale terdiri atas 12 aitem yang mengukur penilaian individu mengenai perbedaan antara tujuan karier yang telah ditetapkan dengan pencapaian dan kemajuan karier saat ini (Creed & Hood, 2015). Contoh aitemnya adalah “Apa yang sudah saya capai hingga hari ini tidak membuat saya yakin bahwa saya akan mampu mencapai tujuan karier saya”. Creed dan Hood (2015) melaporkan bahwa alat ukur ini memiliki koefisien reliabilitas yang sangat baik ($\alpha = 0,95$) dan validitas konstruk teruji dengan menunjukkan korelasi positif dengan *career distress*, dan korelasi negatif dengan komitmen terhadap tujuan karier. Uji reliabilitas pada sampel penelitian ini menunjukkan bahwa alat ukur ini juga memiliki koefisien reliabilitas yang sangat baik ($\alpha = 0,91$) dan korelasi antar aitem berada pada rentang 0,29 – 0,75.

Downward Goal Revision Scale terdiri atas 6 aitem yang mengukur perubahan tujuan karier individu menjadi lebih tidak menuntut, tidak memerlukan tanggung jawab yang besar, kurang bergengsi, kurang menantang namun lebih realistis (Creed & Blume, 2013; Hu dkk., 2017). Contoh aitem alat ukur ini adalah “Saya berencana untuk mencapai tujuan karier yang lebih mudah dibandingkan pilihan karier saya saat ini”. Alat ukur ini terbukti sudah memiliki nilai reliabilitas yang baik ($\alpha = 0,88$ dan $0,91$; Hu dkk., 2017) dan validitas konstruk yang baik ditunjukkan dengan korelasi positif dengan *feedback* negatif



dan *career distress* (Hudik, 2017). Koefisien reliabilitas alat ukur pada sampel penelitian ini adalah .88, dengan *item-rest correlation* berada pada rentang 0,63 – 0,76.

Parental Support terdiri atas 8 aitem dimensi *support/guidance* dari alat ukur *Influence of Others on Academic and Career Decisions Scale (IOACDS)* yang dikembangkan oleh Nauta dan Kokaly (2001). Alat ukur ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dukungan dan arahan dari orang tua dan keluarga terdekat dalam proses perencanaan karier individu. Peneliti melakukan modifikasi dengan mengganti kata “someone” menjadi “orang tua” agar lebih spesifik mengukur dukungan dan arahan dari orang tua. Contoh aitem pada alat ukur ini adalah “Orang tua mendorong saya untuk mengeksplorasi bidang karier yang saya minati”. Alat ukur ini dilaporkan sudah memiliki koefisien reliabilitas yang baik setelah dilakukan beberapa kali penghitungan ($\alpha = 0,89 - 0,91$) dan validitas konstruk didukung oleh korelasi positif dengan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier dan berkorelasi negatif dengan kebimbangan karier (Nauta & Kokaly, 2001). Pada sampel penelitian ini, koefisien reliabilitasnya adalah 0,85 dengan *item-rest correlation* berada pada rentang 0,43 – 0,74.

Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah uji moderasi sederhana (Model 1) menggunakan macro PROCESS V3.5 yang dikembangkan oleh (Hayes, 2018). Data dianalisa dengan menggunakan SPSS V.29.

Hasil

Data Demografi Partisipan

Mayoritas partisipan adalah perempuan (67%, laki-laki 33%). Usia partisipan berada pada rentang 17 – 25 tahun ($M_{usia} = 18,70, SD = 0,92$) Ketika ditanyakan mengenai persepsi mereka terkait sosial ekonomi keluarga, mayoritas partisipan mempersepsikan bahwa mereka memiliki tingkat sosial ekonomi yang sama dengan teman-teman pada umumnya (54%; merasa sedikit lebih baik dibandingkan teman lainnya 22%, merasa sedikit lebih buruk dibandingkan teman lainnya 14%, sedangkan 7% lainnya merasa jauh lebih baik dibandingkan teman lainnya, dan 3% merasa kondisi ekonominya jauh lebih buruk dibandingkan teman lainnya). Partisipan berasal dari berbagai fakultas, diantaranya Psikologi (22%), Ilmu Komputer (20%), Pendidikan (20%), Kedokteran (15%), Hukum (12%) dan Kedokteran Gigi (11%).

Hasil Uji Korelasi Variabel Penelitian

Hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa semakin besar kesenjangan pencapaian tujuan karier individu maka semakin tinggi kecenderungan mereka memperbaiki tujuan karier mereka menjadi lebih rendah ($r_s = 0,54, p < 0,001$). Sementara itu, semakin besar dukungan dan arahan dari orang tua terkait perencanaan karir maka semakin kecil kesenjangan pencapaian tujuan karier ($r_s = -0,34, p < 0,001$) dan semakin kecil kecenderungan individu untuk melakukan perubahan tujuan karier menjadi lebih rendah

($r_s = -0,27, p < 0,001$). Variabel demografis seperti usia dan IPK tidak berkorelasi signifikan dengan seluruh variabel penelitian, kecuali IPK dan perubahan tujuan karier, terdapat korelasi yang sangat kecil antara kedua variabel ($r_s = -0,18, p < 0,05$). Hasil korelasi lebih detail dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1

Hasil Uji Korelasi Spearman (N = 357)

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4
1. Negative Career Goal Discrepancy	40,23	10,39	—			
2. Parental Support	38,86	6,32	-0,34 ^{***}	—		
3. Downward Goal Revision	18,12	6,04	0,54 ^{***}	-0,27 ^{***}	—	
4. Usia	18,70	0,92	0,01	-0,10	0,04	—
5. IPK	3,13	0,50	-0,09	0,06	-0,18 ^{**}	0,07

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$

Hasil Uji Moderasi

Uji moderasi dilakukan untuk mengetahui peranan dukungan orang tua sebagai moderator yang mempengaruhi besarnya pengaruh diskrepansi karier negatif terhadap kecenderungan dewasa muda untuk menurunkan tujuan kariernya. Uji moderasi yang dilakukan adalah moderasi sederhana dengan melibatkan satu moderator yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Hayes, 2018). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diskrepansi karier negatif dan interaksinya dengan dukungan orang tua berperan signifikan terhadap penurunan tujuan karier selanjutnya, dengan peran kedua variabel tersebut adalah 35% ($R^2 = 0,35, F(3,353) = 64,52, p < 0,001$). Sementara itu, interaksi antara diskrepansi karier negatif dan dukungan orang tua hanya berperan sebesar 1% dalam mempengaruhi penurunan tujuan karier dewasa muda.

Interaksi antara kesenjangan pencapaian tujuan karier dan dukungan orang tua sama-sama berperan signifikan terhadap penurunan level tujuan karier pada dewasa muda, baik pada kelompok yang merasa memiliki orang tua yang sangat mendukung pencapaian tujuan karier mereka ($\beta = 0,39, SE = 0,03, p < 0,001, t = 11,54, CI [0,32 - 0,46]$) maupun yang kurang mendukung ($\beta = 0,26, SE = 0,05, p < 0,001, t = 5,77, CI [0,17 - 0,35]$). Akan tetapi, interaksi kedua variabel tersebut terlihat lebih besar peranannya pada dewasa muda yang merasa kurang mendapatkan dukungan orang tua, dibandingkan yang mendapatkan dukungan yang besar. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan orang tua memperlemah hubungan positif antara diskrepansi karier negatif dan penurunan target karier. Hasil uji moderasi dapat dilihat pada table 2 dan gambar ilustrasi hasil uji moderasi dapat dilihat pada Gambar 2 dan Gambar 3.



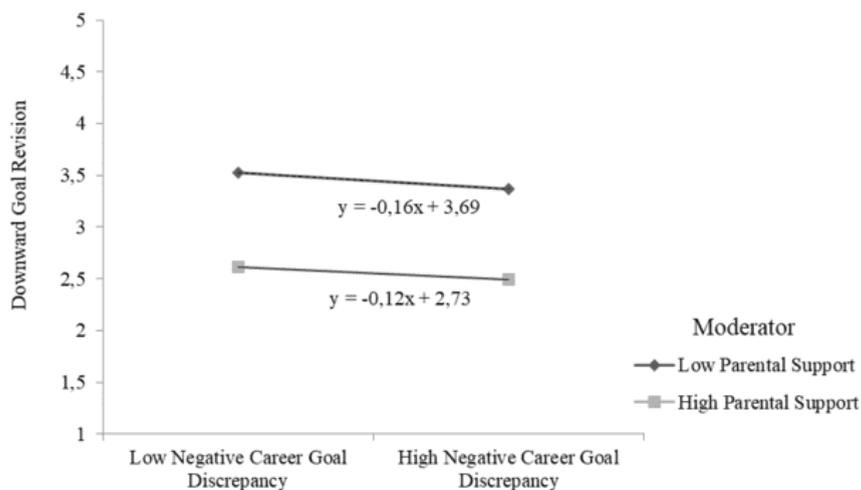
Table 2

Efek Moderasi Dukungan Orang Tua dalam Hubungan Antara Diskrepansi Karier Negatif dengan Penurunan Target Perencanaan Karier

Prediktor	Downward Goal Revision					
	β	SE	t	p	LLCI	ULCI
Negative career goal discrepancy	-0,07	0,18	-0,37	0,71	-0,42	0,28
Parental support	-0,45	0,20	-2,28	0,02	-0,85	-0,06
Interaksi	0,01	0,00	2,35	0,02	0,00	0,02

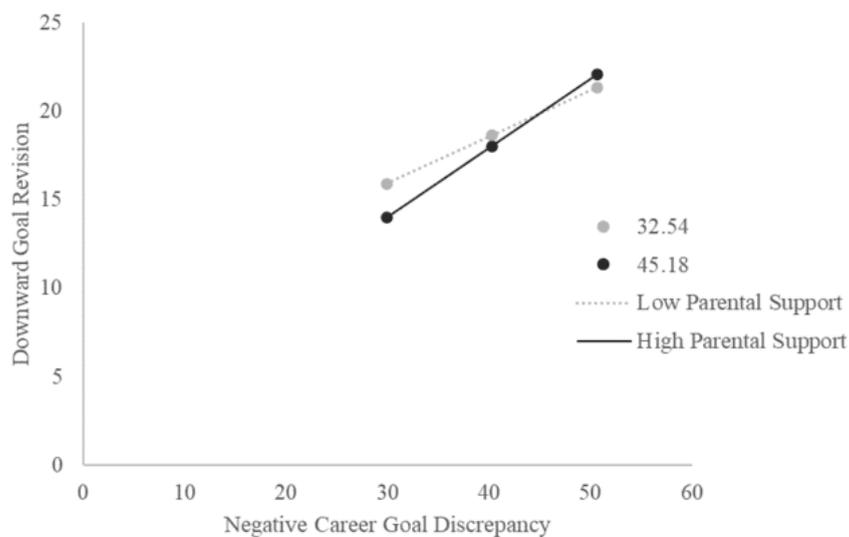
Gambar 2

Ilustrasi Efek Moderasi Dukungan Orang Tua dalam Hubungan Antara Diskrepansi Karier Negatif dengan Penurunan Target Perencanaan Karier



Gambar 3

Ilustrasi Interaksi Variabel Dukungan Orang Tua dan Kesenjangan Pencapaian Tujuan Karier dan Pengaruhnya terhadap Penurunan Target Perencanaan Karier



Pembahasan

Hasil uji hipotesa penelitian menunjukkan bahwa dukungan dan arahan orang tua dalam proses perencanaan karier merupakan moderator yang signifikan dalam mempengaruhi peranan diskrepansi karier negatif terhadap kecenderungan dewasa muda untuk menurunkan target kariernya. Dukungan dan arahan orang tua berperan sebagai variabel yang memperlemah korelasi positif antara diskrepansi karier negatif dan penurunan tujuan karier dewasa muda. Artinya, semakin besar gap antara tujuan karier dengan pencapaian saat ini, maka semakin besar kecenderungan dewasa muda untuk menetapkan tujuan karier baru yang kurang menantang, jika mereka tidak mendapatkan dukungan dari orang tuanya. Sementara itu, dewasa muda yang merasa bahwa pencapaian kariernya saat ini belum sesuai harapan, namun mendapatkan dukungan berupa penguatan dan arahan dari orang tua, cenderung akan tetap mengupayakan pencapaian tujuan kariernya atau kecil kemungkinan mereka akan mengubah tujuan kariernya.

Sejalan dengan asumsi teori-teori regulasi diri, individu cenderung melakukan berbagai penyesuaian untuk mencapai titik keseimbangan (*equilibrium*) jika menemui kesenjangan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan pencapaian saat ini (Bandura, 1991; Carver & Scheier, 2000; Donovan dkk., 2018). Sebagai respon terhadap kegagalan mereka dalam mencapai tujuan kariernya, dewasa muda melakukan penyesuaian terhadap target mereka dengan merevisi tujuan karier menjadi lebih mudah atau kurang menantang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya pada populasi mahasiswa di China yang menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung menurunkan tujuan kariernya ketika mendapatkan umpan balik negatif terkait performanya dalam proses pencapaian tujuan karier (Hu dkk., 2017). Penurunan target karier merupakan respon yang wajar karena dewasa muda ingin memperkecil gap antara kondisi saat ini dengan tujuan karier (harapan) dan mengurangi emosi negatif (seperti: cemas dan stres) yang diakibatkan oleh kegagalannya dalam mencapai tujuan karier (Donovan dkk., 2018; Hu dkk., 2017).

Ketika individu menilai bahwa ia tidak menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam pencapaian kariernya, akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan mungkin penyesalan (Widyowati dkk., 2024). Hal ini menjadi sumber stres, terutama jika individu tersebut merasa bahwa ia adalah orang yang paling bertanggung jawab atas pilihan kariernya. Untuk mengurangi rasa tidak nyaman, individu yang mengalami kegagalan dalam pencapaian kariernya akan cenderung menurunkan target masa depannya (Praskova & McPeake, 2021; Widyowati dkk., 2024). Akan tetapi, jika individu mendapatkan dukungan dan arahan dari orang tua, ia tidak terlalu merasa terbebani karena berbagi tanggung jawab dengan orang tua (Widyowati dkk., 2024). Orang tua juga dapat memberikan penguatan kepada dewasa muda yang belum menunjukkan progres yang positif dalam pencapaian kariernya, sehingga mereka tetap yakin dengan tujuan karier yang telah ditetapkan dan tidak mengubah pilihannya. Oleh karena itu, dukungan orang tua menjadi variabel yang penting dalam menentukan besarnya keterkaitan antara diskrepansi karier negatif dan perubahan tujuan karier.



Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan orang tua memiliki peranan signifikan dalam proses perencanaan karier dewasa muda, terutama jika mereka belum berhasil dalam mencapai tujuan karier yang telah direncanakan. Hasil ini konsisten dengan kesimpulan sistematik review yang dilakukan oleh [Akosah-Twumasi dkk., \(2018\)](#) yang menyimpulkan bahwa dewasa muda yang tumbuh pada budaya kolektif sangat dipengaruhi oleh faktor interpersonal (seperti: harapan orang tua dan lingkungan sosial) dalam proses perencanaan karier. Opini dan arahan dari orang tua menjadi hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karier ([Akosah-Twumasi dkk., 2018](#)).

Terdapat berbagai peran orang tua dalam pendidikan dan perencanaan karier, seperti: memberikan saran, memberikan dukungan dan penguatan, menjadi sumber inspirasi, menjadi role model dan membantu anak dalam proses pengambilan keputusan ([Nauta & Kokaly, 2001](#)). Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara kesenjangan pencapaian tujuan karier dan dukungan orang tua hanya berperan 1% dalam mempengaruhi revisi tujuan karier dewasa muda. Salah satu kemungkinan penyebab rendahnya peran interaksi tersebut adalah penelitian ini fokus mengukur peran orang tua sebagai sumber dukungan dan arahan (*support/guidance*) dalam proses pencapaian tujuan karier dewasa muda, dan tidak melibatkan bentuk dukungan lainnya. Sementara itu, menurut ([Nauta & Kokaly, 2001](#)), peran orang tua sebagai sumber inspirasi dan role model dalam proses pengambilan keputusan karier juga berperan penting dalam perencanaan karier, terutama dalam penetapan tujuan karier. Orang tua sebagai sumber inspirasi dan role model dinilai lebih penting dalam pengembangan identitas karier dewasa muda karena bentuk dukungan tersebut membantu mereka untuk lebih mengenali karakteristik dan tujuan karier yang ingin dicapai ([Nauta & Kokaly, 2001](#)). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya mengenai peran orang tua dalam perencanaan karier dapat melibatkan peran orang tua sebagai sumber inspirasi dan role mode, tidak hanya sebagai sumber dukungan dan pemberi arahan.

Teori-teori regulasi diri ([Bandura, 2015; Carver, 2015; Lent & Brown, 2019](#)) meyakini bahwa kegagalan individu dalam mencapai tujuannya (*negative goal discrepancy*) akan memicu perubahan kognitif (pesimis) dan afektif (stres dan cemas) yang kemudian mempengaruhi apakah individu tersebut melakukan perubahan perilaku (*behavioural adjustment*) atau perubahan tujuan (*goal revision*). Penelitian ini melihat bagaimana keterkaitan langsung antara diskrepansi karier negatif dan penurunan tujuan karier pada dewasa muda sebagai salah satu respon yang mungkin ditunjukkan ketika mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan karier. Sementara itu, bagaimana dinamika keterkaitan antar aspek kognitif dan afektif terhadap perubahan goal belum digali lebih lanjut. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan melihat bagaimana dinamika hubungan antara kesenjangan pencapaian tujuan karier dan revisi tujuan karier, dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif sebagai variabel mediator yang menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel ([lihat Hu dkk., 2018](#)). Dengan demikian, akan didapatkan gambaran lebih menyeluruh mengenai proses regulasi diri dewasa muda ketika mengalami kegagalan

dalam mencapai tujuan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan melihat apakah diskrepansi karier negatif juga memicu dewasa muda untuk melakukan perubahan perilaku (seperti: membuat perencanaan karier yang lebih matang, lebih giat melakukan eksplorasi karier, dsb.) atau perubahan tujuan dengan menentukan tujuan karier yang baru yang sama sekali tidak terkait dengan tujuan karier saat ini (seperti: *goal disengagement* dan *goal engagement*, Haratsis dkk., 2015)

Keterbatasan lain dari penelitian ini terkait dengan partisipan penelitian yang hanya fokus pada mahasiswa tahun pertama di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi pada populasi mahasiswa secara umum. Mahasiswa PTS dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) memiliki karakteristik demografis, regulasi diri dan proses pencapaian tujuan karier yang berbeda yang mungkin dapat mempengaruhi bagaimana mahasiswa tahun pertama menyikapi dan regulasi diri ketika mereka belum berhasil mencapai tujuannya. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan mahasiswa dari PTN maupun PTS.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dewasa muda yang mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan kariernya cenderung merevisi tujuan kariernya dengan menurunkan standar tujuannya, seperti memilih tujuan karier yang dirasa kurang menantang. Ketika orang tua memberikan dukungan dan arahan dalam proses tersebut, dewasa muda sedikit mengurangi kecenderungan tersebut. Dengan kata lain, dukungan dan arahan orang tua dalam perencanaan karier dewasa muda memperkecil kemungkinan mereka untuk menurunkan tujuannya ketika mengalami kegagalan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh orang tua, pihak perguruan tinggi maupun konselor karier dalam membantu mengarahkan dewasa muda yang belum dapat mencapai tujuannya. Pihak-pihak tersebut dapat melibatkan orang tua dalam memberikan dorongan/motivasi dan juga pengarahan yang memungkinkan dewasa muda untuk mencapai tujuannya. Orang tua dapat diberikan pembekalan/edukasi mengenai pentingnya peranan mereka dalam proses perencanaan karier dan bentuk dukungan apa saja yang diperlukan dalam membantu anak yang mengalami kendala dalam mencapai tujuan karier.

Terkait dengan pengembangan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan diskusi dan pembahasan penelitian ini. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan melihat perubahan respon kognitif dan afektif terhadap kesenjangan pencapaian karier, dan bagaimana dinamika perubahan respon tersebut berperan terhadap penyesuaian tujuan karier dewasa muda. Penelitian selanjutnya juga dapat melihat bagaimana dewasa muda melakukan penyesuaian terhadap usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan karier ketika mereka gagal dalam mencapai tujuannya. Misalnya, lebih terlibat dalam kegiatan eksplorasi karier, membuat rencana karier yang lebih spesifik, dan sebagainya. Penelitian berikutnya juga disarankan untuk melibatkan mahasiswa dari



PTN dan PTS sebagai partisipan penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi dewasa muda atau mahasiswa tahun pertama secara umum. Mengingat kecilnya persentase peran interaksi dukungan orang tua dan kesenjangan pencapaian tujuan karier, penelitian berikutnya dapat dikembangkan dengan mengukur seluruh bentuk dukungan orang tua dalam pendidikan dan perencanaan karier dewasa muda, seperti peran orang tua sebagai role model, sumber inspirasi dan membantu dalam proses pengambilan keputusan karier.

Referensi

- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2021). The positive career goal discrepancy scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 338–354. <https://doi.org/10.1177/1069072720976376>
- Akmal, S. Z., Hood, M., Creed, P. A., & Duffy, A. L. (2022). Young adults' self-regulatory responses to positive career goal discrepancies: Testing cross-lagged relationships. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 802–820. <https://doi.org/10.1177/10690727211068106>
- Akmal, S. Z., Hood, M., Duffy, A. L., & Creed, P. A. (2024). Antecedents and outcomes of positive career goal progress discrepancy appraisal in young adults. *Journal of Career Assessment*, 1(33), 132–148. <https://doi.org/10.1177/10690727241252976>
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. *Frontiers in Education*, 3(July), 1–15. <https://doi.org/10.3389/educ.2018.00058>
- Anderson, K. L., & Mounts, N. S. (2012). Searching for the self. *Journal of Genetic Psychology*, 173(1), 90–111. <https://doi.org/10.1080/00221325.2011.573027>
- Bandura, A. (2015). Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. In *Goal Concepts in Personality and Social Psychology* (pp. 19–85). <https://doi.org/10.4324/9781315717517>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1111/cch.12124>
- Carver, C. S. (2015). Control processes, priority management, and affective dynamics. *Emotion Review*, 7(4), 301–307. <https://doi.org/10.1177/1754073915590616>
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1069072712453830>
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308–317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>

- Donovan, J. J., Lorenzet, S. J., Dwight, S. A., & Schneider, D. (2018). The impact of goal progress and individual differences on self-regulation in training. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(12), 661–674. <https://doi.org/10.1111/jasp.12556>
- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Measuring assimilative and accommodative resources in young adults: Development and initial validation of suitable scales. *Personality and Individual Differences*, 81, 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.011>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-based Approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (2nd ed.). McGraw-hill.
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2017). Career goal revision in response to negative feedback. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 335–345. <https://doi.org/10.1037/cou0000193>
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2019). Does socioeconomic status shape young people's goal revision processes in the face of negative career feedback? *Journal of Vocational Behavior*, 110(May 2018), 89–101. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.011>
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2017). Negative career feedback and career goal disengagement in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 102(5), 63–71. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.006>
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018). Negative career feedback and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 106(3), 180–191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.002>
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018). Within-person relationship between career goal feedback and career-related stress. *Journal of Counseling Psychology*, 65(6), 681–689. <https://doi.org/10.1037/cou0000282>
- Insight, H. (2022). Hofstede Country Comparison. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia/>
- Lee, A. Y., & Semin, G. R. (2013). Culture through the lens of self-regulatory orientations. In *Understanding culture* (pp. 304–314). Psychology Press.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115(April), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lord, R., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. A. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review*, 61(1), 543–568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100314>
- Mok, S. Y., Bakaç, C., & Froehlich, L. (2021). 'My family's goals are also my goals': The relationship between collectivism, distal utility value, and learning and career goals of international university students in Germany. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 355–378. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09447-y>
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9, 81–99. <https://doi.org/10.1177/106907270100900106>



- Praskova, A., & McPeake, L. (2021). Career goal discrepancy, career distress, and goal adjustment. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 106907272110633. <https://doi.org/10.1177/10690727211063372>
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2015). Perceived career congruence between adolescents and their parents as a moderator between goal orientation and career aspirations. *Personality and Individual Differences*, 81, 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.061>
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2017). Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations: A social cognitive perspective. *Journal of Career Development*, 44(6), 530–543. <https://doi.org/10.1177/0894845316668576>
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2021). Adolescent–parent career congruence as a predictor of job searches preparatory behaviors. *Journal of Career Development*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845321992548>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Perdhana, M. S. (2021). The discrepancies between individual-set and parent-set career goals scale: Development and initial validation. *Journal of Career Development*, 48(5), 654–669. <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Longitudinal relations of parental influences and adolescent career aspirations and actions in a collectivist society. *Journal of Research on Adolescence*, 25(3), 551–563. <https://doi.org/10.1111/jora.12145>
- Severy, L. (2018). Career Development in Emerging Adulthood. In J. L. Murray & J. J. Arnett (Eds.), *Emerging Adulthood and Higher Education* (1st Edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315623405>
- Sheppard, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2019). An identity control theory approach to managing career identity in emerging adults. *Emerging Adulthood*, 8(5), 1–6. <https://doi.org/10.1177/2167696819830484>
- Widyowati, A., Hood, M., Duffy, A., & Creed, P. (2024). Negative career goal discrepancy and goal adjustment in young adults: The underlying mechanism of negative emotions. *Journal of Career Development*, 51(2), 234–253. <https://doi.org/10.1177/08948453241235406>