

Keyakinan dan Keraguan dalam Memilih Karir: Apakah akan Menentukan Komitmen Karir?

Reza Lidia Sari

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
e-mail: rezalidiasari@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Komitmen karir merupakan hal penting untuk pengembangan dan kemajuan karir seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari keraguan diri terkait karir, keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir, dan fleksibilitas karir terhadap komitmen karir. Studi cross-sectional berbentuk survei dilakukan pada 81 mahasiswa melalui kuisisioner elektronik yang berisikan alat ukur Brief Decisional Self-Efficacy Factor (CEDSE-BD) dan Vocational Identity Status Assessment (VISA). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir terhadap komitmen karir dan ada pengaruh negatif yang signifikan dari fleksibilitas karir terhadap komitmen karir. Di sisi lain, keraguan diri terkait karir ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir, namun fleksibilitas karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keraguan diri terkait karir. Dengan demikian, hal utama yang menjadi perhatian ketika ingin meningkatkan komitmen karir seseorang adalah dengan memunculkan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir.

Kata kunci: *fleksibilitas karir, keputusan karir, keraguan karir, keyakinan karir, komitmen karir*

ABSTRACT

Career commitment is important for career development and advancement. This study aimed to investigate the effects of career self-doubt, career decision-making self-efficacy, and career flexibility on career commitment. It was a cross-sectional survey involving 81 university students who completed an electronic questionnaire comprising the Brief Decisional Self-Efficacy Factor (CEDSE-BD) scale and the Vocational Identity Status Assessment (VISA). The analysis methods used were Partial Least Square (PLS). The results revealed a significant positive effect of career decision-making self-efficacy and a significant negative effect of career flexibility on career commitment. Meanwhile, career self-doubt was not found significantly associated with career commitment even though career flexibility had a significant positive effect on it. Therefore, in order to increase career commitment, considerable attention should be directed towards developing career decisional self-efficacy.

Keywords: *career flexibility, career decision making, career doubt, career efficacy, career commitment*

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan seseorang. Di antara berbagai komponen yang berkaitan dengan pengembangan karir individu, identitas kejuruan (*vocational identity*) merupakan aspek yang sangat penting karena berkaitan erat dan positif dengan kepuasan hidup individu (Hirschi, 2011). Menurut Porfeli dan Lee (2012), membangun identitas kejuruan (*vocational identity*) merupakan tugas perkembangan yang penting bagi seseorang di dalam hidupnya. Identitas kejuruan (*vocational identity*) berkembang sepanjang hidup dan individu dapat mengubah pilihan karir mereka sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan mereka (Smart & Peterson, 1997). Identitas kejuruan (*vocational identity*) dapat mulai berkembang selama tahap remaja dan berlanjut hingga seseorang memasuki masa dewasa (Kroger et al., 2010). Dalam proses membangun identitas kejuruan (*vocational identity*), ada beberapa tugas yang dilalui individu diantaranya yaitu: eksplorasi pilihan karir, berkomitmen dalam karir, serta mempertimbangkan kembali alternatif karir yang tersedia (Porfeli et al., 2011). Ketiga proses ini dapat digunakan untuk memahami status identitas kejuruan (*vocational identity*) seseorang yang membantunya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mempromosikan pengembangan karirnya.

Identitas kejuruan (*vocational identity*) sejatinya terdiri dari tiga tahapan yaitu mengeksplorasi pilihan karir (*career exploration*), menumbuhkan komitmen karir (*career commitment*), dan mempertimbangkan kembali alternatif karir yang ada (*career reconsideration*). Komitmen karir didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara seorang individu dengan pekerjaannya, berdasarkan reaksi afektif yang dimilikinya terhadap pekerjaannya (Jia et al., 2020). Selain itu, komitmen karir juga bisa mengacu pada dedikasi individu terhadap karir, profesi, atau pekerjaannya (Huang et al., 2019) yang berfungsi sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan karirnya (Wickramasinghe, 2016). Komitmen karir umumnya memiliki dua komponen, yaitu komitmen dalam memutuskan karir (*career commitment making*) dan mengidentifikasikannya (*identification with career commitment*). *Career commitment making* mengacu pada sejauh mana individu telah berkomitmen untuk jalur karir tertentu karena mereka merasa tahu karir apa yang terbaik untuk mereka (Porfeli et al., 2011), sementara *identification with career commitment* mengacu pada kekuatan dan kepastian yang dengannya individu memegang komitmen karir dan menganggapnya konsisten dengan nilai dan tujuan pribadinya (Porfeli et al., 2011). Komitmen karir melibatkan proses membuat pilihan dan kemudian melekatkan diri pada pilihan tersebut. Waktu yang ideal bagi komitmen karir bergantung pada kapan seseorang memiliki rasa percaya diri dan motivasi yang cukup kuat dalam proses pembentukannya, yang artinya waktunya dapat berbeda untuk setiap individu sehingga sulit untuk mengatakan bahwa ada satu periode yang sempurna untuk memutuskan pilihan karir (Porfeli & Lee, 2012).

Komitmen karir merupakan bagian penting untuk proses pengembangan karir berkelanjutan seorang individu (Zhu et al., 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karir seseorang adalah keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir (*career decision-making self-efficacy/CDMSE*). *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas yang diberikan. Taylor dan Betz (1983) memperkenalkan teori *self-efficacy* ke bidang perilaku kejuruan (*vocational behavior*) dan ini mendorong munculnya berbagai studi teoritis dan empiris di bidang psikologi kejuruan (*vocational psychology*). CDMSE menjadi salah satu variabel *self-efficacy* yang paling banyak dipelajari dalam psikologi kejuruan. *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan karir (Park et al., 2020). Penelitian yang dilakukan Ahmed (2017) menunjukkan bahwa individu dengan CDMSE yang lebih tinggi menunjukkan tingkat komitmen karir yang lebih tinggi. Artinya, semakin seseorang yakin dengan keputusan karir yang ia buat, semakin tinggi pula komitmennya terhadap karir tersebut. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan karir akan melakukan berbagai usaha yang berkaitan dengan proses pembuatan keputusan karir dan bertahan dalam mencari solusi ketika menghadapi kesulitan, serta terlibat lebih aktif dalam upaya penentuan karir sehingga membuat mereka lebih mungkin untuk mencapai kesuksesan karir (Miller et al., 2009). Peterson (2009) menyatakan bahwa konsep keyakinan diri individu dalam pengambilan keputusan karir dapat digunakan untuk

Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pemulihan Psikososial dan Kesehatan Mental Pasca Pandemi

18 September 2022

mendukung pengembangan karir seseorang dan meningkatkan kesediaannya untuk tetap berada dalam organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Dengan demikian, dibentuklah hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif yang signifikan dari keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir terhadap komitmen karir seseorang

Selain komitmen karir, bagian lain dari identitas kejuruan (vocational identity) adalah peninjauan kembali karir yang dipilih (career reconsideration). Career reconsideration terdiri dari dua hal yaitu: keraguan akan karir yang dipilih (career self-doubt) dan fleksibilitas karir (career flexibility). Peninjauan kembali karir (career reconsideration) mengacu pada peninjauan kembali atas komitmen saat ini dan membuat upaya untuk membandingkan alternatif yang tersedia untuk lebih meyakinkan diri dalam menentukan pilihan karir atau mengubah pilihan karir. Peninjauan kembali karir (career reconsideration) dapat muncul ketika seseorang telah menetapkan komitmen karir tetapi mempertahankan sikap fleksibel terhadapnya. Artinya, ia tetap melihat karir sebagai sesuatu yang fleksibel dan masih bisa berubah. Hal ini juga terjadi ketika seseorang mengalami keraguan diri yang sering datang terkait keputusan karir yang akan mengubah hidupnya. Peninjauan kembali (career reconsideration) diyakini sebagai proses penting dalam pengembangan identitas dari masa remaja hingga dewasa (Porfeli & Lee, 2012).

Keraguan diri akan karir yang dipilih (career self-doubt) mengacu pada sejauh mana individu tidak yakin tentang pilihan karir mereka (Porfeli et al., 2011). Keraguan diri terhadap karir menunjukkan adanya kecenderungan seseorang untuk mempertanyakan apakah ia dapat mencapai pilihan karir yang sesuai. Pada tingkat ekstremnya, keraguan diri terhadap karir dapat menimbulkan keraguan karir yang kronis dan dapat menurunkan tingkat kesejahteraan seseorang, disamping juga akan membuat seseorang membatasi upaya eksplorasi karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara komitmen karir dengan keraguan diri dalam karir (Porfeli et al., 2011; Porfeli & Savickas, 2012). Dengan kata lain, semakin tinggi keraguan diri dalam karir yang dirasakan oleh seseorang maka semakin rendah komitmen karirnya. Hal ini karena peningkatan komitmen karir umumnya dikaitkan dengan penurunan dari peninjauan ulang terhadap karir (career consideration). Artinya, jika seseorang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap pilihan karirnya maka kemungkinan ia melakukan peninjauan ulang terhadap pilihan karirnya (career consideration) semakin rendah. Oleh karena itu, dibentuklah hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh negatif yang signifikan dari keraguan diri dalam karir terhadap komitmen karir seseorang

Selain keraguan diri akan karir yang dipilih (career self-doubt), komponen lain dari peninjauan kembali karir yang dipilih (career reconsideration) adalah fleksibilitas karir (career flexibility). Fleksibilitas karir mengacu pada kemungkinan perpindahan keputusan karir seseorang berdasarkan kepentingan pribadi (Porfeli et al., 2011). Fleksibilitas karir telah didefinisikan sebagai kondisi adanya keterbukaan terhadap kemungkinan pilihan karir alternatif. Sisi positifnya, fleksibilitas karir dianggap memfasilitasi seseorang untuk merasakan adanya keterbukaan terhadap karir alternatif yang mungkin muncul dari waktu ke waktu. Artinya, ketika seseorang merasakan adanya keraguan diri akan karir yang dipilih (career self-doubt), ia bisa terselamatkan selama memiliki sikap fleksibilitas karir yang mana ia mempersepsikan bahwa ada kemungkinan pilihan karir alternatif yang cocok untuknya. Namun demikian, adanya persepsi fleksibilitas karir (career flexibility) yang tinggi pada seseorang bisa menurunkan tingkat komitmen karir yang dimilikinya (Porfeli et al., 2011; Porfeli & Savickas, 2012). Hal ini karena ia selalu merasa ada kemungkinan untuk berubah jalur karir dengan hadirnya sejumlah alternatif pilihan karir yang lain. Dengan demikian, dibentuklah hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh negatif yang signifikan dari fleksibilitas karir terhadap komitmen karir seseorang

Kim et al., (2020) menunjukkan bahwa fleksibilitas karir memiliki efek negatif pada pengembangan karir dan bisa menimbulkan keragu-raguan dalam pemilihan karir seseorang. Van Vianen et al., (2009) mengemukakan bahwa fleksibilitas karir dapat dikaitkan dengan keragu-keraguan karir,

Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pemulihan Psikososial dan Kesehatan Mental Pasca Pandemi

18 September 2022

yang mana semakin tinggi fleksibilitas karir yang dipersepsikan seseorang maka semakin tinggi juga keragu-raguannya dalam karir. Dengan kata lain, ketika seseorang merasa memiliki banyak alternatif pilihan karir maka semakin besar juga peluangnya untuk merasakan keragu-raguan dalam pemilihan karir. Kemudian, semakin tinggi keraguan karir yang dialami seseorang juga akan berdampak pada penurunan keyakinannya dalam pengambilan keputusan karir. Oleh karena itu, dibangun hipotesis sebagai berikut:

H4: Ada pengaruh positif yang signifikan dari fleksibilitas karir terhadap keraguan karir seseorang

H5: Ada pengaruh negatif yang signifikan dari keraguan karir terhadap keyakinan dalam pengambilan keputusan karir

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatif karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Berdasarkan waktu, desain penelitian ini merupakan *cross-sectional study* karena pengambilan data hanya dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini berbentuk survei dengan menggunakan kuisioner elektronik sebagai media pengambilan data.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tahun pertama yang berada dalam rentang usia 15-24 tahun karena dianggap rentang usia tersebut merupakan periode perkembangan penting dalam eksplorasi dan pembentukan tujuan karir seseorang (Gushue et al., 2006). Sebelum dilakukan pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan *power analysis (a priori)* melalui *G*Power* untuk menentukan jumlah minimal partisipan dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa ukuran sampel yang diperlukan untuk mendeteksi *effect size* sebesar 0,27 dengan *power* 80% dan tiga prediktor adalah minimal 45 partisipan. Penelitian ini melibatkan 81 partisipan sehingga jumlah sampel dianggap memenuhi batas minimal.

Setelah menentukan batas minimal partisipan selanjutnya dilakukan penyebaran tautan kuisioner melalui media sosial dan *Whatsapp Group*. Teknik *sampling* yang diterapkan tergolong ke dalam *non-probability sampling* yaitu *accidental sampling* karena pemilihan sampel didasarkan pada kemudahan dan ketersediaan partisipan. Namun demikian, calon partisipan tetap memiliki hak untuk menentukan keikut-sertaannya dalam penelitian karena terdapat bagian *informed consent* yang memuat informasi dan tujuan penelitian sehingga calon partisipan bisa memilih untuk lanjut menjadi partisipan atau tidak. Terdapat sejumlah 81 partisipan yang bersedia mengisi kuisioner. Mereka terdiri dari 24 laki-laki (29,63%) dan 57 perempuan (70,37%) dengan usia rata-rata yaitu 18,4 tahun (*SD*= 0,62, *Min*= 17,00, *Max*= 20,00). Berdasarkan rumpun ilmu, partisipan terdiri dari 1 orang dari Ilmu Budaya (1,23%), 37 orang dari rumpun Sains dan Teknologi (45,68%), serta 43 orang dari rumpun Sosial dan Humaniora (53,09%).

Pengukuran

Ada dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Brief Decisional Self-Efficacy Factor* (CEDSE-BD) dan *Vocational Identity Status Assessment* (VISA). Kedua alat ukur tersebut diadaptasi dari alat ukur yang sudah ada sebelumnya dengan versi original berbahasa Inggris. Proses penerjemahan dilakukan dengan melibatkan translator yang ahli dalam Bahasa Inggris (skor TOEFL di atas 550) dan dilakukan *rater judgment* oleh ahli di bidang karir.

Alat ukur pertama yang digunakan adalah *Brief Decisional Self-Efficacy Factor* (CEDSE-BD) dari Lent et al., (2016) yang diadaptasi dari *Career Decision Self-Efficacy-Short Form scale* (CDSE-SF; Betz et al., 1996) untuk mengukur keyakinan diri seseorang dalam pengambilan keputusan karir (*career decision-making self-efficacy*). Alat ukur ini terdiri dari 8 item dengan pilihan respon dari skala 1 (sangat tidak yakin sama sekali) sampai dengan 10 (sangat begitu yakin) dengan skor total diperoleh dari nilai rata-rata dari kedelapan item tersebut. Tidak ada item *unfavorable* dan semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi tingkat keyakinan diri seseorang dalam pengambilan keputusan karir. Alat ukur ini memiliki tingkat reliabilitas yang tergolong sangat baik ($\alpha = 0,89$).

Alat ukur kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah dan *Vocational Identity Status Assessment* (VISA) yang didalamnya memuat dimensi *career commitment* (Luyckx et al., 2006) untuk mengukur komitmen karir serta dimensi *career self-doubt* untuk mengukur keraguan diri terkait karir dan dimensi *career flexibility* untuk mengukur fleksibilitas karir (Porfeli et al., 2011). Pengukuran terhadap komitmen karir dilakukan melalui 5 item, keraguan diri terkait karir melalui 5 item, dan fleksibilitas karir melalui 5 item. Semua item tersebut berbentuk skala *likert* dengan pilihan respon berada pada rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Skor total pada masing-masing dimensi diperoleh dari nilai rata-rata dari item-item yang ada pada dimensi tersebut. Tidak ada item *unfavorable* sehingga tidak perlu dilakukan pembalikan skor. Alat ukur ini juga memiliki tingkat reliabilitas yang tergolong baik karena nilai koefisien reliabilitasnya berada pada rentang 0,72 sampai dengan 0,81 ($\alpha = 0,73$ untuk *career commitment*; $\alpha = 0,81$ untuk *career self-doubt*; $\alpha = 0,72$ untuk *career flexibility*).

Analisis Data

Pengolahan data penelitian dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan pengujian hipotesis penelitian. Teknik analisis data yang digunakan di antaranya adalah statistik deskriptif untuk melihat persebaran partisipan berdasarkan data demografis. Analisis statistik deskriptif berupa perhitungan frekuensi, persentase, nilai rata-rata, nilai minimal dan maksimal, serta standar deviasi dilakukan menggunakan software statistik yaitu JAMOWI 1.8.1. Selain itu, analisis *Partial Least Squares* (PLS) juga dilakukan menggunakan SmartPLS 3 dalam rangka menguji model penelitian. Dalam prosesnya, analisis ini dibagi menjadi dua tahapan analisis yaitu analisis model pengukuran untuk pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian di-ikuti dengan analisis model struktural untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Metode *bootstrapping* (500 sampel) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi untuk *loadings*, *weights*, dan *path coefficients*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif untuk skor dari tiap variabel dalam penelitian ini tercantum pada Tabel 1 di bawah ini yang terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum (terendah), nilai maksimum (tertinggi), serta nilai standar deviasi.

Tabel 1. Skor Variabel Penelitian ($N = 81$)

Nama Variabel	Rerata Skor	SD	Min	Max
Komitmen Karir	3,52	0,49	2,50	4,70
Fleksibilitas Karir	3,58	0,58	2,20	4,80
Keyakinan Keputusan Karir	8,08	1,14	4,63	10,00

Keraguan Karir	2,76	0,81	1,00	4,40
----------------	------	------	------	------

Analisis Model Pengukuran

Model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari hubungan antara variabel laten dengan indikator atau item-item yang ada di dalamnya. Pengujian validitas konstruk dilakukan untuk melihat kualitas model pengukuran di awal, sebelum mengevaluasi model struktural. Pengujian validitas konstruk dilakukan untuk menentukan sejauh mana item mencerminkan konstruk yang mendasarinya. Uji reliabilitas menggunakan kriteria nilai *Cronbach's alpha* (α) dan *Composite Reliability* (CR). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel laten yang digunakan memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan CR lebih dari 0,70 sehingga reliabilitas dari variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini telah terpenuhi. Secara rinci, hasil analisis model pengukuran dari penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Model Pengukuran

Variabel	Item	Factor Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
Komitmen Karir (<i>career commitment</i>)	CC01	0,81	0,55	0,83	0,73
	CC02	0,75			
	CC03	0,71			
	CC04	0,70			
Fleksibilitas Karir (<i>career flexibility</i>)	CF01	0,72	0,54	0,83	0,72
	CF02	0,76			
	CF03	0,81			
	CF04	0,65			
Keyakinan Keputusan Karir (<i>Decisional Self-Efficacy</i>)	DSE01	0,75	0,56	0,91	0,89
	DSE02	0,85			
	DSE03	0,86			
	DSE04	0,78			
	DSE05	0,70			
	DSE06	0,68			
	DSE07	0,65			
	DSE08	0,72			
Keraguan Karir	CSD01	0,75	0,57	0,87	0,81

(Career Self-Doubt)	CSD02	0,71
	CSD03	0,70
	CSD04	0,74
	CSD05	0,84

* catatan: *AVE* = Average variance extracted; *CR* = Composite reliability

Berdasarkan hasil analisis, indikator variabel memiliki nilai *factor loadings* di atas 0,5. Ada 2 item yang dihilangkan dari model karena memiliki nilai *factor loading* yang rendah yaitu satu item dari komitmen karir dan satu item dari fleksibilitas karir. Secara keseluruhan, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 sehingga menunjukkan indikator memiliki tingkat validitas yang cukup baik.

Hasil Uji Model Struktural

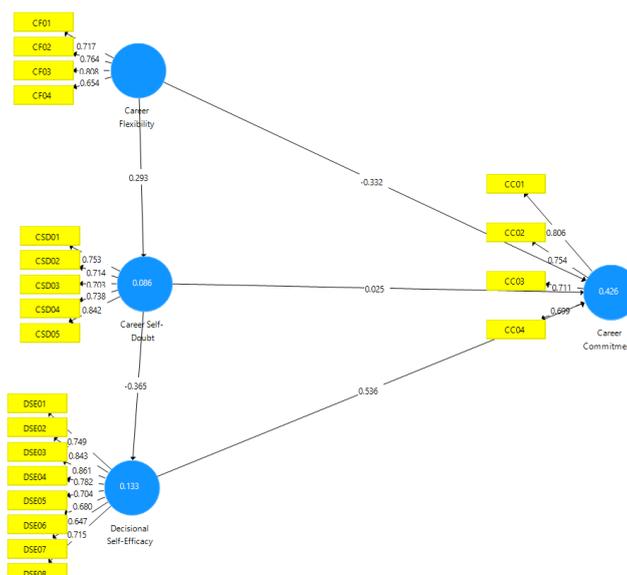
Pengujian model struktural menggunakan parameter yaitu koefisien determinan (R^2) dan *path coefficient (t-value)*. Rincian hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. *Path Coefficient* dan Pengujian Hipotesis

Hipo tesis	Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i> (β)	<i>SD</i>	<i>t-value</i>	<i>Keputusan</i>
H1	Keyakinan Keputusan Karir → Komitmen Karir	0,54**	0,08	6,48	Diterima
H2	Keraguan Karir → Komitmen Karir	0,02	0,13	0,18	Ditolak
H3	Fleksibilitas Karir → Komitmen Karir	-0,33**	0,11	3,12	Diterima
H4	Fleksibilitas Karir → Keraguan Karir	0,29*	0,12	2,35	Diterima
H5	Keraguan Karir → Keyakinan Keputusan Karir	-0,37*	0,13	2,80	Diterima

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Dari analisis uji hipotesis ini ditemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir terhadap komitmen karir (H1 diterima), namun ada pengaruh negatif yang signifikan dari fleksibilitas karir terhadap komitmen karir (H3 diterima). Di sisi lain, keraguan diri terkait karir ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir (H2 ditolak), namun fleksibilitas karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keraguan diri terkait karir (H4 diterima). Keraguan karir juga mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap keyakinan keputusan karir (H5 diterima). Hasil detailnya dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian

DISKUSI

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari keyakinan diri seseorang dalam pengambilan keputusan karir terhadap komitmen karirnya. Artinya, ketika seseorang memiliki keyakinan yang tinggi dalam pengambilan keputusan karirnya maka komitmen karir yang dimilikinya juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Ahmed (2017) yang menemukan bahwa individu dengan *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) yang tinggi akan menunjukkan tingkat komitmen karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki keyakinan diri dalam pemilihan karirnya. Hal ini karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu melakukan berbagai upaya untuk bertahan dalam pilihan karirnya serta tetap dapat fokus mencari solusi ketika menghadapi kesulitan dalam karir yang dijalaninya (Miller et al., 2009).

Penelitian ini juga menemukan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari fleksibilitas karir terhadap komitmen karir seseorang. Dengan kata lain, ketika seseorang memiliki fleksibilitas karir yang tinggi (mempersepsikan bahwa terdapat banyak alternatif karir yang tersedia) maka ia akan memiliki komitmen karir yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang mempersepsikan alternatif karir yang terbatas (fleksibilitas karir rendah). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Porfeli et al., 2011, bahwa persepsi fleksibilitas karir yang tinggi pada seseorang akan menurunkan tingkat komitmen karirnya (Porfeli et al., 2011; Porfeli & Savickas, 2012). Hal ini diduga karena individu yang selalu merasa ada kemungkinan untuk merubah jalur karirnya dengan sejumlah alternatif pilihan karir yang ada sehingga komitmen karir yang dimiliki tergolong rendah.

Fleksibilitas karir ditemukan dalam penelitian ini berkorelasi positif dengan keraguan karir. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Kim et al., (2020) bahwa fleksibilitas karir bisa memunculkan keragu-raguan dalam pemilihan karir pada seseorang. Semakin tinggi fleksibilitas karir yang dipersepsikan seseorang maka semakin tinggi juga keragu-raguannya dalam pemilihan karir (Van Vianen et al., 2009). Penelitian ini juga menemukan bahwa keraguan karir memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap keyakinan diri seseorang dalam pengambilan keputusan karir. Keraguan diri terhadap karir menunjukkan adanya kecenderungan seseorang untuk mempertanyakan apakah ia dapat mencapai pilihan karir yang sesuai, hal ini selanjutnya dapat menurunkan tingkat kesejahteraan seseorang, disamping juga akan membuat seseorang membatasi upaya eksplorasi karir. Pembatasan upaya eksplorasi karir ini membuat individu sulit untuk membangun keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir.

Ada satu hipotesis yang tidak terdukung dalam penelitian ini yaitu keraguan karir ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

seseorang masih mengalami keraguan dalam karirnya, namun hal tersebut tidak secara langsung membuat ia menjadi orang dengan komitmen karir yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan komitmen karir pada seseorang lebih difokuskan kepada upaya memunculkan keyakinan diri bagi seseorang dalam pemilihan karir, bukan kepada penanganan atas keragu-raguan dalam karir. Meskipun fleksibilitas karir dan keraguan karir sama-sama menjadi bagian dari peninjauan kembali karir yang dipilih (*career reconsideration*), namun efek yang ditimbulkan oleh keduanya bisa saja berbeda. Sebagaimana yang teramati dari penelitian ini, yaitu fleksibilitas karir ditemukan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen karir, namun di sisi lain, keraguan karir ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir. Hal ini juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Lannegrand-Willems et al., (2016) di Perancis yang menguji pengaruh dari fleksibilitas karir dan keraguan karir terhadap dimensi psikososial. Hasilnya menunjukkan bahwa keduanya memprediksi penyesuaian psikologis dan maladjustment pada remaja dan dewasa muda secara berbeda, yang mana fleksibilitas karir mempengaruhi kepuasan hidup, sementara keraguan diri mempengaruhi gejala depresi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperbaiki oleh peneliti berikutnya. Keterbatasan yang pertama adalah berkaitan dengan isu representatif dari populasi. Dengan jumlah sampel yang masih kecil dan teknik sampling yang tidak memungkinkan semua orang di dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian, maka ada keterbatasan dalam proses generalisasi di populasi. Selain itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjadi variabel mediator atau moderator. Kepribadian seseorang bisa saja berfungsi menjadi moderator dalam hubungan antar komponen-komponen yang ada pada identitas kejuruan (*vocational identity*).

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir akan memiliki tingkat komitmen karir yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang sejak awal kurang memiliki keyakinan akan keputusan karir yang dibuat. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa mahasiswa yang mempersepsikan adanya fleksibilitas karir maka komitmen karir yang dimilikinya akan lebih rendah. Mahasiswa yang masih meragukan pilihan karirnya tidak serta merta akan memiliki komitmen karir yang rendah. Namun demikian, semakin tinggi fleksibilitas karir yang mereka rasakan maka semakin tinggi juga keraguan mereka dalam memilih karir. Dengan demikian, hal utama yang menjadi perhatian ketika ingin meningkatkan komitmen karir seseorang adalah dengan memunculkan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir. Keraguan yang dirasakan seseorang terhadap pilihan karirnya memang tidak akan langsung membuatnya memiliki komitmen karir yang rendah, namun ketika berhasil membuatnya yakin dengan pilihan karirnya maka komitmen karir pun akan terbentuk.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua mahasiswa yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

“Penulis tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.”

PUSTAKA ACUAN

- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 00–00. <https://doi.org/10.1108/wjemdsd-06-2017-0038>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19–28. <https://doi.org/10.1177/0894845305283004>
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2020). Calling and career commitment among Chinese college students: career locus of control as a moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 211–230. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09439-y>
- Kim, B., Lee, S., & Lee, S. M. (2020). Exploration of Latent Profiles of the Career Flexibility Inventory Among Korean College Students. *Journal of Employment Counseling*, 57(2), 50–65. <https://doi.org/10.1002/joec.12137>
- Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 33(5), 683–698. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.11.002>
- Lannegrand-Willems, L., Perchec, C., & Marchal, C. (2016). Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults. *Journal of Adolescence*, 47, 210–219. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.10.005>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361–378. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.008>
- Miller, M. J., Roy, K. S., Brown, S. D., Thomas, J., & McDaniel, C. (2009). A confirmatory test of the factor structure of the short form of the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 507–519. <https://doi.org/10.1177/1069072709340665>
- Park, I. J., Rie, J., Kim, H. S., & Park, J. (2020). Effects of a Future Time Perspective-Based Career Intervention on Career Decisions. *Journal of Career Development*, 47(1), 96–110. <https://doi.org/10.1177/0894845318781043>
- Peterson, S. (2009). Career decision-making self-efficacy, integration, and the likelihood of managerial retention in governmental agencies. *Human Resource Development Quarterly*, 20(4), 451–475. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20024>
- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 2012(134), 11–22. <https://doi.org/10.1002/yd.20011>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853–871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 358–374. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1544>

Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pemulihan Psikososial dan Kesehatan Mental Pasca Pandemi

18 September 2022

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *Career Development Quarterly*, 57(4), 298–309.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x>
- Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health, Organisation and Management*, 30(3), 408–420. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2014-0094>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–524.
<https://doi.org/10.1177/1069072720956983>