

Career Search Efficacy pada Generasi Z

Ellen Theresia¹, Indah Puspitasari¹, Marissa Chitra Sulastra¹, Tery Setiawan^{1,2}

¹*Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia*

²*Department of Anthropology and Development Studies, Nijmegen, Netherlands*

e-mail: ellen.theresia@psy.maranatha.edu

Abstract

Generation Z, as the youngest generation in the workplace, has greater access to technology and information, including career exploration. We assume, that family remains an important role in determining career search efficacy. The purpose of this study is to determine the relationship between career related parental support and career search efficacy in Generation Z. The respondents in this study are Generation Z, aged 18-27 years old (N=160). Based on confirmatory factor analysis in this study, career search efficacy is more fit to be formed by a three-factor scale, rather than a four-factor scale. Furthermore, hierarchical regression analysis showed, the instrumental assistance dimension of career related parental support was negatively related to career search efficacy, while emotional support was found to be positively related to career search efficacy. Our findings provided insights into the different roles of career-related parental support dimensions on career search efficacy among Generation Z.

Keywords: *career related parental support, career search efficacy, generation Z.*

Abstrak

Generasi Z, sebagai generasi termuda di tempat kerja, memiliki akses yang lebih besar terhadap teknologi dan informasi, termasuk eksplorasi karier. Meskipun demikian, kami berasumsi bahwa keluarga tetap berperan penting dalam menentukan *career search efficacy*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *career related parental support* dan *career search efficacy* pada Generasi Z. Responden dalam penelitian ini adalah individu Generasi Z yang berusia 18-27 tahun (N=160). Berdasarkan *confirmatory factor analysis* dalam penelitian ini, *career search efficacy* lebih sesuai dibentuk oleh skala tiga faktor, dibandingkan skala empat faktor. Selanjutnya, analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa dimensi *instrumental assistance* dari *career related parental support* berhubungan negatif dengan *career search efficacy*, sedangkan *emotional support* ditemukan berhubungan positif dengan *career search efficacy*. Temuan kami memberikan pemahaman mengenai peran berbeda dari dimensi dukungan orang tua yang terkait dengan karier terhadap *career search efficacy* di kalangan generasi Z.

Kata Kunci: *career related parental support, career search efficacy, generasi Z.*

I. Pendahuluan

Para ilmuwan mengakui pentingnya karier bagi individu dan sepakat bahwa menemukan karier yang tepat adalah salah satu tugas hidup yang paling menantang. Karier mendefinisikan kepribadian, kebiasaan, dan gaya hidup seseorang. Studi sebelumnya menunjukkan karier dan pekerjaan merupakan upaya individu untuk mencapai ekspektasi sosial dan berperan dalam membangun kesehatan mental individu (Brown & Lent, 2013). Dengan demikian, menemukan karier yang tepat dapat mengarah pada kepuasan seumur hidup dan sebaliknya, karier tidak tepat dapat menyebabkan rendahnya harga diri, berkurangnya efikasi diri, kurangnya kepuasan hidup, dan bahkan depresi (Wang et al., 2008; Warr, 2007). Individu yang menemukan kepuasan dalam karier mereka menunjukkan tingkat komitmen, kompetensi, dan produktivitas yang lebih tinggi serta melaporkan tingkat penyesuaian hidup yang lebih baik (Henderson, 2000). Pentingnya pengembangan karier dalam hidup individu, melalui proses panjang yang terjadi dalam

kehidupannya. Melalui pengalaman awal, individu mengembangkan konsep diri dan motivasi dalam hidupnya (Super, 1990).

Sebelum individu membuat keputusan tentang karier, mereka diharapkan untuk mengeksplorasi pilihan karier, atau yang biasa dikenal dengan eksplorasi karier (Kosine & Lewis, 2008). Eksplorasi ini sering kali dipenuhi dengan kurangnya kesiapan individu, kurangnya informasi, dan/atau informasi yang tidak konsisten sehingga individu kesulitan memilih karier dan berdampak pada kepercayaan diri dalam menentukan karier mereka (Gati, et al., 1996). Namun saat individu memiliki informasi yang jelas tentang karier dan kompetensi mereka, individu dapat memiliki keyakinan dalam memilih karier yang tepat. Keyakinan individu tentang kemampuan pribadi dalam melaksanakan berbagai upaya pencarian karier, termasuk eksplorasi karier pribadi dan kegiatan pencarian pekerjaan, dikenal dengan *career search efficacy* (Solberg, 1994). Individu yang memiliki *career search efficacy* yang tinggi akan menargetkan pencapaian karier yang jelas melalui perilaku kerja yang sesuai (Betz & Taylor, 2001) dan cenderung lebih percaya diri untuk meraih kesuksesan dalam karier mereka (Solberg, 1999). Hal ini juga berdampak baik pada kesehatan mental individu (Nota, et al., 2007). Sementara itu, individu yang memiliki *career search efficacy* yang rendah cenderung ragu dalam proses pemilihan karier karena merasa kebingungan, cemas, frustrasi, dan rendahnya kepercayaan diri (Nota & Soresi, 2004). Hal ini menunjukkan *career search efficacy* adalah kunci bagi individu untuk memasuki tahap eksplorasi karier.

Super (1996) menyatakan, usia 14-24 tahun adalah usia individu dalam tahap eksplorasi karier. Individu mencoba memahami diri mereka melalui pengalaman, minat, dan kemampuan serta berusaha menemukan pilihan karier yang sesuai dengan harapan dan kepribadian mereka. Kurangnya pemahaman diri atau rendahnya kepercayaan diri dapat berhubungan dengan kurangnya kepercayaan diri dalam memilih karier yang diharapkan. Saat ini, kelompok usia atau generasi yang berada pada tahap eksplorasi karier adalah generasi Z, yang lahir pada rentang tahun 1995 – 2015 (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Menurut berbagai survei, generasi Z akan segera mendominasi angkatan kerja di seluruh dunia pada tahun 2020 – 2025. Generasi Z juga banyak jumlahnya yaitu hampir sepertiga dari populasi global yang mencapai 7,7 miliar dan banyak di antaranya yang tinggal di negara-negara berkembang (Ngoc, et al., 2022). Demikian juga dengan Indonesia yang saat ini sedang mengalami bonus demografi di usia produktif. Jika dikelola dengan baik, dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berdampak positif sehingga penting bagi generasi Z memiliki kesiapan kerja yang lebih matang (Patel, 2019).

Faktanya, walau beberapa perilaku generasi Z memiliki kesamaan dengan milenial, mereka memiliki harapan dan keinginan terkait pekerjaan yang unik (Ngoc et al., 2022). Generasi Z memiliki orientasi pencapaian yang tinggi tetapi dengan kurangnya pengalaman kerja, orientasi

pencapaian mereka menjadi kurang realistis. Dalam praktiknya, hal ini mengurangi komitmen kerja dan meningkatkan tingkat *turnover* saat bekerja (Schroth, 2019). Di Indonesia, generasi Z (Gen Z) mengutamakan gaji dan kesempatan untuk mengembangkan karier sehingga keputusan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan lebih banyak disebabkan pertimbangan gaji. Gen Z pun rata-rata memiliki pekerjaan tambahan atau pekerjaan *freelance* untuk menambah pendapatan (IDN Media, 2023). Oleh karena itu, dengan orientasi untuk mencapai pencapaian pendapatan yang tinggi, pemilihan karier dan pekerjaan menjadi penting bagi generasi Z. Berdasarkan hal ini, penelitian ini berfokus pada kelompok usia 18-27 tahun.

Kurangnya pengalaman dan keinginan yang kurang realistis, dapat membuat gen Z dapat berada dalam situasi pengangguran. Berdasarkan survei Kronos Incorporated (2019), tingkat pengangguran tinggi disebabkan oleh perasaan cemas tentang keterampilan mereka untuk mencapai kesuksesan karier (34%), kurangnya motivasi untuk mencapai tujuan dalam kehidupan karier mereka (20%), dan perasaan inferior terhadap diri mereka sendiri (17%). Saat ini, tingkat pengangguran terbuka untuk kelompok usia 20-24 tahun dan 25-29 tahun berada pada persentase tertinggi dibandingkan dengan kelompok usia kerja lainnya (Badan Pusat Statistik, 2022). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, terdapat penurunan lapangan kerja di sektor formal serta penurunan daya serap kerja sehingga hal ini menjadi pertimbangan tersendiri bagi Gen Z dalam memilih pekerjaan dan karier (Kompas, 2024).

Goh dan Lee (2017) menjelaskan bahwa keluarga memiliki peran penting dalam mengarahkan pilihan karier dan pekerjaan. Meskipun Gen Z dikenal menghargai peran keluarga, mereka cenderung memiliki pilihan karier mereka sendiri dan tidak akan membiarkan keluarga mereka mengganggu pilihan karier mereka dan hal ini didasari kepercayaan diri Gen Z yang tinggi dan optimis dalam melihat masa depan dan karier mereka (Adecco, 2015; Bohdziewicz, 2016). Kehadiran media sosial dan informasi *online* lainnya memberikan mereka sebanyak mungkin informasi ketika mereka berada dalam tahap eksplorasi karier. Di sisi lain, meskipun mereka memiliki akses informasi serta kepercayaan diri yang tinggi dalam eksplorasi karier, kenyataannya sebagian besar gen Z yang berada di usia produktif masih menerima dukungan finansial dari keluarga (IDN Media, 2023).

Peran lingkungan sekitar seperti institusi pendidikan dan orang tua sangat penting dalam memberikan informasi yang tepat kepada individu untuk dapat mengeksplorasi karier yang ingin dijalani (Xu, Hou & Tracey, 2013). Berdasarkan berbagai penelitian, keluarga memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karier individu. Keluarga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier seseorang, baik secara positif maupun negatif (Blustein, Prezioso, & Schulteiss, 1995). Hasil penelitian oleh Ferry, Fouad, dan Smith (2000) menemukan bahwa dorongan dari orang tua memiliki pengaruh langsung terhadap *self-efficacy*,

harapan, dan minat seseorang dalam bidang matematika dan sains. Leung & Hou (2011) menyatakan bahwa harapan yang tinggi dari orang tua terhadap anak-anak mereka berkorelasi dengan aspirasi karier siswa dalam memilih karier. Sementara itu, konflik antara anak dan orang tua dalam pemilihan karier dapat meningkatkan inkonsistensi informasi yang diterima oleh anak. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nota, Solberg & Soresi (2007) pada siswa sekolah menengah di Italia, ditemukan bahwa ada hubungan antara *career search efficacy* dengan dukungan keluarga dan keraguan karier pada siswa laki-laki. Sedangkan untuk siswa perempuan tidak ditemukan hubungan antara dukungan keluarga, *career search efficacy*, dan keraguan karier.

Career related parental support (CRPS) adalah semua bentuk dukungan orang tua dalam memfasilitasi pemikiran dan tindakan perencanaan karier anak (Turner, Alliman-Brissett, Lapan, Udipi, & Ergun, 2003), yang meliputi dukungan: (1) *instrumental assistance*, yaitu pengalaman mengenai kesuksesan dan penghargaan yang telah dicapai; (2) *career-related modeling*, yaitu pemodelan dari orang tua mengenai karier orang tua; (3) *verbal encouragement*, yaitu pujian dan dorongan dari orang tua terkait dengan perkembangan pendidikan dan karier anak-anak; (4) *emotional support*, yaitu persepsi anak terhadap dukungan dalam bentuk perhatian dari orang tua sehubungan dengan pendidikan dan perkembangan karier (Turner, et al., 2003).

Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa CRPS berhubungan positif dengan kepercayaan remaja untuk melakukan upaya dalam mengembangkan pilihan karier. Dukungan dalam bentuk bantuan instrumental dan dorongan verbal memiliki pengaruh langsung terhadap kepercayaan remaja untuk melakukan upaya dalam mengembangkan pilihan karier (Chasanah & Salim, 2019). Artinya, ketika orang tua memberikan pengalaman yang mendorong remaja untuk mencapai kesuksesan dan menunjukkan antusiasme terhadap perkembangan karier remaja, anak-anak akan semakin terdorong untuk lebih percaya diri dalam upaya mengembangkan karier. Terdapat cukup banyak penelitian mengenai peran keluarga terhadap karier individu (anak-anak, remaja, siswa sekolah, mahasiswa). Namun belum banyak dilakukan penelitian yang secara khusus menjelaskan peran dukungan orang tua terhadap *career search efficacy*, khususnya pada generasi Z, yang merupakan generasi pencari pekerjaan atau generasi yang sedang berada dalam tahap eksplorasi. Secara ringkas, CRPS mungkin memainkan peran penting dalam *career search efficacy* pada Gen Z. Penulis berpendapat bahwa di antara para *career explorer* aktif, individu dengan tingkat CRPS yang relatif tinggi dapat secara positif meningkatkan *career search efficacy* mereka. Secara khusus, penulis berpendapat bahwa Gen Z dengan tingkat CRPS rendah mungkin memiliki *career search efficacy* yang lebih rendah dibandingkan Gen Z dengan tingkat CRPS tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan tujuan penelitian ini, dikembangkan hipotesis berikut:

- H1: Dukungan *instrumental assistance* orang tua berperan dalam meningkatkan *career search efficacy* pada generasi Z.
- H2: Dukungan *career related modelling* orang tua berperan dalam meningkatkan *career search efficacy* pada generasi Z.
- H3: Dukungan *verbal encouragement* orang tua berperan dalam *career search efficacy* pada generasi Z.
- H4: *Emotional support* orang tua berperan dalam meningkatkan *career search efficacy* pada generasi Z.

Untuk menguji hipotesis-hipotesis ini, dilakukan eksplorasi terhadap setiap dimensi dari CRPS sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Turner et al. (2003). CRPS memprediksi *career search efficacy*.

II. Metode Penelitian

Partisipan

Penelitian ini melibatkan partisipan yang dikategorikan sebagai Generasi Z yang tinggal di Jawa Barat, dengan rentang usia antara 18-27 tahun. Teknik *sampling* untuk merekrut partisipan ini menggunakan metode *accidental sampling*. Secara keseluruhan, terdapat 174 partisipan dalam penelitian ini. Namun, karena terdapat data yang tidak diisi oleh partisipan, penulis harus mengeluarkan 14 partisipan, sehingga jumlah akhir partisipan menjadi N = 160. Tabel 1 menyajikan rincian lengkap analisis deskriptif partisipan beserta variabel yang digunakan.

Tabel I. Deskripsi Partisipan Penelitian

Karakteristik Individu			
Usia	18-30	20.80	2.19
Level Pendapatan	1-3	1.88	.35
Level Pendidikan Partisipan	1-5	3.59	.81
Level Pendidikan Ayah	1-6	2.81	1.23
Level Pendidikan Ibu	1-6	2.66	1.22

Desain

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui kontribusi *parental support* terhadap *career search efficacy* melalui analisis statistik. Variabel dalam penelitian ini adalah *parental support* dalam pencarian karier dan *career search efficacy*. Data diperoleh melalui pendistribusian kuesioner kepada responden.

Prosedur

Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan *Google Form* yang dibagikan melalui media sosial oleh responden yang sesuai dengan kriteria. Kuesioner tersebut

berisi deskripsi dan tujuan penelitian; *informed consent*; data demografis peserta; skala *Career Search Efficacy* (CSE); dan skala *Career Related Parental Support* (CRPS). Setelah data diperoleh, validitas dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang mendasari regresi hirarkis untuk menguji hipotesis penelitian.

Instrumen

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Dimulai dengan penjelasan pengukuran variabel dependen, yaitu *career search efficacy* dan dilanjutkan dengan penjelasan pengukuran *career related parental support*. Terakhir, dijelaskan mengenai pengukuran karakteristik individu yang akan diperlakukan sebagai variabel kontrol dalam analisis utama.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Career Search Efficacy* (CSE) dan skala *Career Related Parental Support* (CRPS). Skala *Career Search Efficacy* disusun oleh Tarigan (2011) yang diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Solberg, dkk. (1994). Skala ini terdiri dari 35 item yang terbagi ke dalam 4 dimensi, yaitu *job search efficacy* (14 item), *interviewing efficacy* (9 item), *networking efficacy* (7 item), dan *personal exploration efficacy* (5 item). Semakin tinggi skor individu, semakin tinggi *Career Search Efficacy*-nya, dan sebaliknya. Skala ini dinilai menggunakan model skala Likert 5 poin (dari 1 sangat yakin hingga 5 sangat tidak yakin).

Selanjutnya, skala CRPS diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Turner, dkk. (2003) dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Amini dan Salim (2020). Skala ini terdiri dari 27 item yang terbagi menjadi 4 subskala. Subskala 1 terdiri dari 7 item yang berfokus pada bantuan instrumental dan berkaitan dengan pencapaian kinerja masa lalu. Subskala ini diartikan sebagai dukungan orang tua dalam pengembangan keterampilan yang berhubungan dengan karier anak mereka selama masa remaja. Subskala 2 terdiri dari 7 item yang berfokus pada *career-related modeling* dan berkaitan dengan pembelajaran melalui pengamatan (*vicarious learning*). Subskala ini diartikan sebagai perilaku *modeling* terkait karier yang diberikan oleh orang tua. Subskala 3 terdiri dari 6 item yang berfokus pada dorongan verbal dan berkaitan dengan persuasi sosial. Subskala ini diartikan sebagai dorongan dan pujian orang tua untuk pengembangan pendidikan dan karier anak-anak.

Analisa Strategi

Confirmatory Factor Analysis (CFA) dilakukan untuk menguji validitas skala alat ukur untuk memastikan bahwa konfigurasi antar item dan dimensinya telah sesuai dengan teori yang digunakan (dalam penelitian ini: *Career Search Efficacy* (CSE) dan *Career Related Parental*

Support (CRPS)). Pertama, untuk skala CSE, ditemukan bahwa beberapa model awal dengan empat dimensi menghasilkan model yang kurang sesuai. Banyak item dalam dimensi *job search efficacy* dan satu item dari semua dimensi lainnya memiliki *factor loading* yang rendah ($<.30$). Setelah item-item tersebut dihilangkan, dijalankan model empat faktor dan masih ditemukan bahwa model tersebut tidak sesuai dengan data berdasarkan asumsi statistik. Penulis menduga faktor *personal exploration* tidak sesuai dengan konfigurasi item-faktor dalam skala ini. Ketika faktor tersebut dikeluarkan, hasil menunjukkan model yang jauh lebih baik, $\chi^2 = 281,72$, $p < .05$, CFI = .94, dan SRMR = .05. Dari segi *factor loading*, item dari semua dimensi memiliki tingkat *factor loading* yang dapat diterima, berkisar antara .42 hingga .62. Selain itu, semua dimensi memiliki kombinasi AVE dan CR yang memenuhi persyaratan statistik (lihat Fornell & Larcker, 1981 untuk kriterianya). Dalam hal tingkat reliabilitas, semua dimensi memiliki nilai α yang berkisar antara .77 hingga .87, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Sementara itu, ditemukan bahwa skala CRPS memang terdiri dari empat dimensi yang disebutkan sebelumnya. Model tersebut sesuai dengan data, $\chi^2 = 305,66$, $p < .05$, CFI = .92, dan SRMR = .06. Menurut Hooper dkk. (2008), indeks kecocokan ini menunjukkan model yang sesuai dengan baik. *Factor loading* untuk semua dimensi memiliki tingkat menengah hingga tinggi, berkisar antara .39 hingga .88. Dalam hal validitas konvergen, penulis menghitung *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* (CR) dan menemukan bahwa setiap dimensi memiliki nilai AVE dan CR yang memenuhi kriteria yang diperlukan. Secara spesifik, dimensi *instrumental assistance* memiliki AVE = .39 dan CR = .81. Meskipun nilai AVE di bawah .40, karena CR jauh di atas .60, dimensi ini masih dapat dianggap valid (Fornell & Larcker, 1981). Selanjutnya, dimensi *career-related modeling* memiliki AVE = .60 dan CR = .88, yang memenuhi asumsi yang diperlukan. Dimensi *verbal encouragement* memiliki AVE = .42 dan CR = .68. Akhirnya, dimensi *emotional support* memiliki AVE = .60 dan CR = .91. Dalam hal reliabilitas, semua dimensi memiliki nilai α yang berkisar antara .75 hingga .84, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan semua hasil ini, dapat disimpulkan bahwa skala tersebut valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis utama.

Tabel II. Statistik Deskriptif Seluruh Variabel

Variabel	Range	M	SD
Career search efficacy	1-5	3.22	.45
Instrumental assistance	1-5	3.86	.71
Career related modelling	1-5	4.13	.83
Verbal encouragement	1-5	4.41	.66
Emotional support	1-5	3.80	.85
Status Pekerjaan Orang Tua (Pekerjaan kedua orang tua sebagai kategori referensi)	0-1	.76	.43
Alasan pekerjaan saat ini (permintaan orang tua sebagai kategori referensi)	0-1	.92	.27

Tabel III. Korelasi Bivariat antarvariabel

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Career search efficacy	1.00	-.21	.21	.25	.31	-.11	-.14	-.02	.16	-.06	.05	.01
Instrumental assistance		1.00	-.16	.01	.10	.19	.03	.02	.05	-.09	.05	-.09
Career related modelling			1.00	.39	.38	-.18	-.10	.09	-.01	.04	-.02	.11
Verbal encouragement				1.00	.37	-.07	.01	-.07	.07	.03	.07	.03
Emotional support					1.00	-.03	-.05	.03	-.08	-.19	.01	-.02
Status Pekerjaan Orang Tua (Pekerjaan kedua orang tua sebagai kategori referensi)						1.00	-.05	.16	-.11	-.23	-.32	-.42
Alasan pekerjaan saat ini (permintaan orang tua sebagai kategori referensi)							1.00	-.08	-.10	.12	.10	-.00
Usia								1.00	.01	-.02	-.12	.00
Level Pendapatan									1.00	.43	.31	.31
Level Pendidikan Partisipan										1.00	.53	.55
Level Pendidikan Ayah											1.00	.69
Level Pendidikan Ibu												1.00

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi hierarkis untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Dimulai dengan Model 1 yang hanya terdiri dari prediktor utama atau dimensi dukungan orang tua terkait karier. Selanjutnya, dibangun Model 2 dengan menambahkan variabel-variabel terkait orang tua yang diasumsikan memengaruhi pemilihan karier individu, yaitu status pekerjaan orang tua dan alasan pemilihan pekerjaan saat ini. Terakhir, kami membangun Model 3 dengan mempertimbangkan karakteristik individu, yaitu usia, pendapatan, dan level pendidikan, untuk memastikan bahwa hubungan-hubungan sebelumnya tidak berubah, yang menunjukkan adanya hubungan palsu dalam penelitian ini. Tabel 3 memberikan rincian lengkap temuan.

Pertama, kami memulai dengan Model 1. Di sini, ditemukan bahwa dimensi *instrumental assistance* memiliki hubungan negatif dengan *career search efficacy* ($b = -.16, p = .00$).

Tabel IV. Regresi Hierarkis pada Tiga Faktor Efikasi Pencarian Karier

(Standar Error dalam Tanda Kurung)

Prediktor	Model 1	Model 2	Model 3
<i>Intercept</i>	2.70 (.34)	2.94 (.35)	2.71 (.55)
<i>Instrumental assistance</i>	-.16 (.05)	-.15 (.05)	-.18 (.05)
<i>Career related modelling</i>	.01 (.05)	-.01 (.05)	.01 (0.52)
<i>Verbal encouragement</i>	.11 (.06)	.11 (.06)	.09 (.06)
<i>Emotional support</i>	.16 (.05)	.15 (.05)	.15 (.05)
Status Pekerjaan Orang Tua (Pekerjaan kedua orang tua sebagai kategori referensi)		-.06 (.09)	-.07 (.10)
Alasan pekerjaan saat ini (permintaan orang tua sebagai kategori referensi)		-.22 (.14)	-.16 (.14)
Usia			.00

				(.02)
Level Pendapatan			.31	(.12)
Level Pendidikan Partisipan			-.09	(.06)
Level Pendidikan Ayah			.05	(.04)
Level Pendidikan Ibu			-.05	(.04)
<hr/>				
<i>Adjusted R²</i>	.15	.15	.18	

*. Cetak tebal menunjukkan signifikansi pada $p < .05$

3.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki sejauh mana *Career Related Parental Support* (CRPS) berhubungan dengan *career search efficacy* di kalangan Generasi Z di partisipan penelitian. Diharapkan semua dimensi CRPS memiliki hubungan positif dengan tingkat *career search efficacy* individu. Namun, hasil menunjukkan temuan yang beragam. Paragraf berikut akan menjelaskan temuan tersebut secara rinci.

Pertama, berdasarkan hasil penelitian, dimensi *instrumental assistance* adalah prediktor terkuat dari semua dimensi CRPS dalam memprediksi tingkat *career search efficacy*, meskipun memiliki hubungan negatif. *Instrumental assistance* adalah dukungan orang tua terhadap pengembangan karier anak mereka (di setiap tahap perkembangan) yang berfokus pada dukungan material dan finansial (Zhang, Yuen, & Chen, 2015; Zhang, Yuen, & Chen, 2019). Orang tua biasanya memberikan *instrumental assistance* dengan membantu anak-anak mereka menyelesaikan tugas sekolah, memilih kelas yang akan membantu mereka dalam karier, atau membantu anak-anak mereka merasa bangga dengan pekerjaan mereka (Turner, et. al, 2003).

Diemer (2007) menemukan bahwa *instrumental assistance* orang tua dapat mencakup: (1) orang tua yang sering menghubungi sekolah untuk membahas rencana masa depan anak mereka; (2) orang tua yang menghadiri program terkait peluang karier anak; (3) orang tua yang sering mendiskusikan peluang karier dengan anak mereka; dan (4) orang tua yang sering berdiskusi dengan orang tua lain tentang rencana karier anak mereka. Namun, hal ini berarti bahwa orang tua yang memiliki skor *instrumental assistance* tinggi cenderung sering mengontrol dan terlalu terlibat dalam pengalaman pilihan karier anak mereka.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, hampir 10 juta generasi Z di Indonesia menganggur karena berbagai sebab, seperti kurangnya lapangan kerja di sektor formal (Kompas.com, 2024). Hal ini membuat dukungan finansial orang tua menjadi lebih besar, namun tidak menjadi solusi untuk mengembangkan *career search efficacy* generasi Z. Dalam budaya kolektivistik seperti di Indonesia, yang ditandai dengan loyalitas terhadap kelompok (misalnya, keluarga), individu cenderung mengikuti nasihat keluarga mereka, termasuk orang tua mereka (Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010). Akibatnya, keterlibatan orang tua dalam proses pengambilan

keputusan, termasuk keputusan dalam pekerjaan, memiliki dampak yang penting bagi generasi Z di Indonesia. Di Indonesia, orang tua cenderung terlalu melindungi dalam membesarkan generasi Z sehingga memengaruhi sikap Gen Z dalam bekerja dan memilih pekerjaan (Sakitri, 2020). Sebagai bagian dari bonus demografi Indonesia, generasi Z perlu memahami penyebab tingginya tingkat pengangguran dan meningkatkan upaya untuk mengenali dan mengembangkan keterampilan mereka. Ketika orang tua terlalu terlibat dalam pengalaman anak-anak mereka terkait pilihan karier, anak-anak akan memiliki pengalaman terbatas dalam menemukan dan menentukan pilihan karier mereka sendiri, sehingga mengurangi *career search efficacy* mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Raque-Bogdan, dkk. (2012), yang menemukan bahwa terkadang anak-anak, khususnya perempuan, merasakan lebih banyak hambatan dalam pilihan karier mereka, yang menyebabkan lebih banyak stres dan kecemasan terkait karier di masa depan. Ini menunjukkan bahwa *instrumental assistance* bukanlah jenis dukungan yang mereka butuhkan untuk menghadapi situasi tersebut. Selanjutnya, orang tua yang percaya bahwa anak-anak mereka akan menghadapi hambatan karier yang signifikan cenderung memberikan *emotional support* (bukan *instrumental assistance*) yang diperlukan untuk membantu mereka menghadapi emosi negatif.

Hasil ini mendukung penelitian kualitatif Hanley-Maxwell et al. (1995) dan Hogansen et al. (2008) yang menunjukkan bahwa kekhawatiran orang tua terhadap keselamatan anak mereka dapat menghambat kemandirian mereka. Penelitian Powers, Geenen, & Powers (2009) menemukan bahwa keinginan orang tua untuk mendukung dan melindungi anak mereka dapat bertentangan dengan kebutuhan anak untuk menentukan nasib dan kemandirian mereka.

Selanjutnya, *emotional support* memiliki hubungan positif dengan *career search efficacy* pada responden penelitian ini ($b = .16, p = .00$). Di Tiongkok, dukungan dalam bentuk dorongan verbal dan emosional dianggap lebih penting oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Penelitian Sun et al. (2015) menunjukkan bahwa semakin banyak orang tua mendukung anak-anak mereka, semakin sedikit hambatan yang mereka hadapi dalam menentukan karier mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Scott dan Mallinckrodt (2005), yang menemukan bahwa kehangatan orang tua saat berinteraksi dengan anak, membantu anak memiliki *career self-efficacy* yang lebih tinggi.

Berdasarkan teori *self-efficacy*, efikasi diri adalah perilaku yang dipelajari yang dapat diperoleh dari empat sumber pembelajaran pengalaman, salah satunya adalah *emotional support* dari orang lain (Bandura, 1986). Generasi Z akan menghadapi berbagai kesulitan dalam eksplorasi karier, termasuk ketidakjelasan kondisi masa depan dan persaingan kerja yang semakin ketat. Kesulitan ini menciptakan berbagai emosi negatif, seperti kecemasan, kekhawatiran, dan ketakutan (Kronos Incorporated, 2019). Oleh karena itu, dukungan orang tua dalam memahami

dan mengatur emosi negatif anak-anak sangat dibutuhkan.

Menurut Lent (2000), lingkungan dapat dipersepsikan oleh individu sebagai hambatan atau dukungan. Namun, individu tidak pasif dalam meresponsnya. Mereka memiliki ekspektasi hasil yang memungkinkan mereka menilai apakah lingkungan memberikan dukungan atau hambatan dalam mencapai pilihan karier mereka.

Dimensi selanjutnya adalah *career related modelling support* dari orang tua diketahui tidak memiliki pengaruh terhadap *career self efficacy*. Usia generasi Z bervariasi, dari remaja sampai usia dewasa. Di masa remaja, individu (dalam hal ini generasi Z) sudah memiliki lingkungan yang lebih luas sehingga orang tua bukanlah satu-satunya *significant person* yang dapat menjadi model bagi individu. Saudara kandung, teman ataupun guru dapat menjadi seseorang yang dianggap signifikan oleh generasi Z selain orang tua. Orang tua tetap dapat menjadi *significant person* bagi anak jika memiliki hubungan yang cukup dekat. Namun *modeling* bagi anak dari orang tua lebih berkaitan dengan pembentukan karakter (Bowers et al, 2014). Bahkan keluarga sederhana di Indonesia, cenderung tidak memberikan arahan dan bimbingan untuk perencanaan karier dan pekerjaan di masa depan sehingga anak yang berasal dari keluarga sederhana kurang dapat memberikan dukungan sebagai model dalam karier anak (Widodo, 2020). Dalam hal karier, terdapat berbagai perubahan pekerjaan dari waktu ke waktu. Indonesia sebagai negara yang beralih dari negara agraris menjadi negara industri, mengalami berbagai perubahan di bidang pekerjaan yang membuat masyarakat pun perlu melakukan adaptasi (Panggabean, 2014). Beberapa tahun terakhir, lapangan pekerjaan di Indonesia lebih banyak di sektor informal dibandingkan formal. Hal ini pun menimbulkan kesulitan tersendiri bagi generasi Z untuk menjalani pekerjaan seperti yang pernah dilakukan orang tuanya. Perubahan sosial dan ekonomi membentuk perbedaan nilai, perilaku dan sikap yang berbeda dengan generasi Z dengan generasi sebelumnya sehingga menjadikan generasi Z memprioritaskan penghasilan dan job security dalam memilih pekerjaan (Dwidienawati, 2018). Generasi Z pun dengan karakteristiknya yang melek teknologi dan senang dengan perubahan, cukup sulit untuk dapat menjalani pekerjaan seperti yang dilakukan generasi sebelumnya. Untuk itu dukungan orang tua untuk menjadi *role model* di bidang pekerjaan, menjadi sulit memberikan pengaruh terhadap *career self efficacy* generasi Z.

Dimensi lain yang tidak berpengaruh terhadap *career self efficacy* generasi Z adalah *verbal persuasion support*. Dimensi ini berkaitan dengan kata-kata positif dan pujian dari orang tua berkaitan dengan karier dan pendidikan anak. Dukungan orang tua kepada generasi Z yang sudah beranjak remaja dan dewasa, memerlukan penyesuaian. Fleksibilitas orang tua dalam berperilaku, perlu mempertimbangkan perkembangan anak. Pada masa remaja, perilaku remaja memiliki pengaruh lebih kuat sehingga cara anak bersikap dapat lebih berpengaruh terhadap perilaku orang tua selanjutnya dan bukan sebaliknya (Smetana, 2017). Dukungan verbal yang diberikan orang

tua pada saat anak beranjak remaja dapat dapat dipersepsi sebagai bentuk dukungan jika perilaku remaja juga selaras dengan perilaku orang tua (dalam hal ini dukungan verbal). Selain dukungan dalam bentuk perhatian dan kualitas interaksi yang diberikan orang tua saat anak beranjak remaja dan dewasa, lebih diperlukan dibandingkan kata-kata pujian (Kukreja, 2024). Untuk itu *verbal perssuassion support* tidak memengaruhi *career self efficacy* generasi Z.

IV. Simpulan dan Saran

Penelitian ini secara teoretis menyoroiti pentingnya dukungan orang tua dalam pencarian karier, terlepas dari seberapa banyak *instrumental assistance* yang diberikan. Hal ini ditunjukkan bahwa *instrumental assistance* tidak membantu generasi Z dalam menemukan karier yang sesuai dan mendapatkan pekerjaan. Generasi Z memerlukan lebih banyak *emotional support* dari orang tua sebagai agen sosialisasi untuk melakukan eksplorasi karier. Dorongan dan pemahaman dari orang tua dapat membantu generasi Z sebagai anak-anak untuk melewati kesulitan, merasa dihargai, dan tetap merasa berharga (Noti et al., 2018) dan terutama interaksi yang didasari kedekatan emosi antara anak dengan orang tua dapat menjadi lebih efektif saat orang tua perlu memberikan pengaruhnya untuk meningkatkan keyakinan diri dalam memilih karier dan selanjutnya mencapai kematangan dalam mencapai karier (Lim et al, 2019). Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan *career search efficacy* generasi Z.

Daftar Pustaka

- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L., & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling*, 124-132.
- Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2019). Self-efficacy source and career adaptability: The mediating roles of career decision self-efficacy. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 43. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i1.9573>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of self-control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Betz, N. E. (1992).
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-27.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy Theory to understanding Career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(4), 279-289

- Betz, N. E., Klein, K.I., & Taylor, K. M. (2012). Evaluation of short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 45-57. Doi: 10.1177/106907279600400103
- Bohdziewicz, P. (2016), "Career anchors of representatives of Generation Z: some conclusions for managing the younger generation of employees", *Human Resource Management jZarzadzanie*
- Bratcher, W. E. (1982). The influence of the family on career selection: A family systems perspective. *Personnel & Guidance Journal*, 61(2).
- Cutrona, C. E., & Gardner, K. A. (2004). Social Support. In A. J. Christensen, R. Martin, & J. M. Smyth (Eds.), *Encyclopedia of Health Psychology* (Pp. 280–284). New York: Kluwer.
- Diemer, M. A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 502–524.
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, (74), 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia ' s Generation Z. 7, 9–11.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2012). Differential moderating effects of student- and parent-rated support in the relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 22–33. <https://doi.org/10.1177/1069072711417162>
- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental support in adolescents' Career development: Parents' and children's perceptions. *Career Development Quarterly*, 63(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x>
- Goh, E. and Lee, C. (2017), "A workforce to be reckoned with: the emerging pivotal Generation Z hospitality workforce", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 73, pp. 20-28.
- Grow, J.M. and Yang, S. (2018), "Generation Z enters the advertising workplace: expectations through a gendered lens", *Journal of Advertising Education*, Vol. 22 No. 1, pp. 7-22
- Hanley-Maxwell, C., Whitney-Thomas, J., & Pogollogg, S. M. (1995). The second shock: A qualitative study of parents' perspectives and needs during their child's transition from school to adult life. *The Journal of Association of Persons with Severe Handicaps*, 20 (1), 3–15

- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 61(2), 185-201.
- Henderson, S. J. (2000). 'Follow your bliss': A process for career happiness. *Journal of Counseling & Development*, 78, 305.
- Hogansen, J., Powers, K.M., Geenen, S., Gil-Kashiwabara & Power, L.E. (200*). Transition goals and experiences of females with disabilities: Youth, parents and professionals. *Council for Exceptional Children*, 74 (2), 215–234
- IDN Media. (2023). *Indonesia Gen Z 2024*.
- Kumar, S. (2016). Parental Influence on Career Choice Traditionalism among College Students in Selected Cities in Ethiopia. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 3(3), 23–30. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2016.03.003>
- Kronos Incorporated. 2019. Full Report: Generation Z in The Workplace. <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>
- Kompas.com (2024). Nyaris 10 Juta Gen Z Pengangguran, Ternyata Ini Akar Masalahnya. *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2024/05/24/193945726/nyaris-10-juta-gen-z-pengangguran-ternyata-ini-akar-masalahnya>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Leong, F. T. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and White American college students. *The Career Development Quarterly*, 39, 221–230.
- Leung, S., Hou, Z., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese University students. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 11–20.
- Li, C. (2020). Self-efficacy theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 313–325. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-24>

- Lim, S. A., & You, S. (2019). Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity. *Journal of Career Development*, 46(1), 48–61. <https://doi.org/10.1177/0894845317731866>
- Ngoc, T.N., Dung, M.V., Rowley C & Bach M.P.(2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, Vol 14. <https://doi.org/10.1177/18479112548790221112548>
- Nota, Laura, Lea Ferrari, V. Scott H. Solberg & Salvatore Soresi. (2007). Career Search Self-Efficacy, Family Support, and Career Indecision with Italian Youth. *Journal of Career Assessment*, Vol. 15 No. 2, 181–193. doi: 110.1177/1069072706298019.
- Nota, L., & Soresi, S. (2004). Improving the problem-solving and decision-making skills of a high indecision group of young adolescents: A test of the 'Difficult: No problem!' training. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 3-21
- Panggabean, H., Tjitra, H., & Murniati, J. (2014). *Kearifan lokal, keunggulan global*. Jakarta: Elex Komputindo
- Papalia, Diane, & Martorell, Gabriela. (2021). *Experience Human Development*, 14th Edition. USA: Mc-Graw Hill.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336–351
- Powers K. Geenen S. & Powers L. E (2009). Similarities and differences in the transition expectations of youth and parents. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 132–144. doi:10.1177/088572880934630
- Raque-Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-related parent support and career barriers: An investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339-353. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2013.00060.x
- Roubinov, D. S., & Boyce, W. T. (2017). Parenting and SES: relative values or enduring principles? *Current Opinion in Psychology*, 15, 162–167. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.03.001>
- Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of counseling psychology*, 43(1), 84.
- Sakitri, G. (2020). “Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi ! .” 1995(2018), 1–10.

- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Scott, A. B., & Mallinckrodt, B. (2005). Parental emotional support, science self-efficacy, and choice of science major in undergraduate women. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 263-273.
- Solberg, V. S. (1998). Assessing Career Search Self-Efficacy: Construct Evidence and Developmental Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 181–193.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Nord, D., & Brown, S. D. (1995). Career Decision-Making and Career Search Activities : Relative Effects of Career Search Self-Efficacy and Human Agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448– 455.
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career Search Self-Efficacy : Ripe for Applications and Intervention Programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63–72.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., ... Malen, A. (1994). Assessing Career Search Expectations: Development and Validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111–123.
- Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). “The Life-span, Life-space Approach to Careers.” Pp. 121-178 in *Career Choice and Development*. 3d ed., edited by D. Brown, L. Brooks, and Associates. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Turner, S. L., Alliman-Brissett, A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36(2), 83–94. <https://doi.org/10.1080/07481756.2003.12069084>
- Wallace-Broschious, A., Serafica, F. C., & Osipow, S. H. (1994). Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 127-149.
- Wang, J. L., Lesage, A., Schmitz, N., & Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(1), 42-47.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weyhing, R. S., Bartlett, W. S., & Howard, G. S. (1984). Career indecision and identity development. *Journal of Psychology and Christianity*, 3(1), 74-78.

PERMENDIKBUD Nomor 9 Tahun 2020.

Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568.

<https://doi.org/10.1177/0011000004265660>

Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2015). Career-related parental support for vocational school students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 37, 346-354.

DOI 10.1007/s10447-015-9248-1

Zhang, J., Chen, G., & Yuen, M. (2019). Validation of the Career-Related Parental Support Scale (Chinese Version). *The Counseling Psychologist*, 47(3), 417-443. DOI:

10.1177/0011000019873235.