

**DISERTASI**

**MODEL *CAREER ADAPTABILITY*  
PADA TARUNA PELAYARAN**



**WIWIK SULISTIANI  
111617127315**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2020**

**DISERTASI**

**MODEL *CAREER ADAPTABILITY*  
PADA TARUNA PELAYARAN**

**WIWIK SULISTIANI  
111617127315**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**SURABAYA  
2020**

**PRASYARAT GELAR**

**MODEL *CAREER ADAPTABILITY* PADA  
TARUNA PELAYARAN**

**DISERTASI**

Untuk memperoleh Gelar Doktor  
Dalam Program Studi Doktor Psikologi  
Pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga  
Telah dipertahankan di hadapan  
Panitia Ujian Doktor Terbuka  
Pada hari: Selasa  
Tanggal: 22 September 2020  
Pukul: 10.00-12.00

Oleh:

**WIWIK SULISTIANI  
NIM 111617127316**

## PENGESAHAN

Disertasi dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Disertasi Tahap II (Terbuka)  
Program Studi Doktor Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga  
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)  
Pada Tanggal 22 September 2020

Mengesahkan

Universiats Airlangga  
Fakultas Psikologi

Dekan,



Dr. Nurul Hartini, M.Kes., Psikolog  
NIP. 197104211997022001

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN DISERTASI

### PERSETUJUAN

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI  
PADA TANGGAL 25 SEPTEMBER 2020

Oleh:

Promotor



Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si, psikolog  
NIP. 196703131991032002

Ko-Promotor



Dr. Wiwin Hendriani, M. Si  
NIP. 197811022005012003

Mengetahui

Koordinator Program Studi Doktor Psikologi



Endang Retno Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog.  
NIP. 197102221998022001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, September 2020



Wiwik Sulistiani

Disertasi ini Telah Diuji pada Ujian Doktor Tahap I (Tertutup)  
Tanggal 25 Juni 2020

---

Ketua : Dr. Dewi Retno Suminar, M. Si, Psikolog  
Anggota : 1. Dr. Wiwin Hendriani, M. Si, Psikolog  
2. Dr. Nur Ainy Fardana Nawangsari., M.Si., Psikolog  
3. Dr. Dr. Duta Nurdibyanandaru, M.S. Psikolog  
4. Dr. Fajrianthi, M.Psi, Psikolog  
5. Dr. Tri Siwi Agustina, SE. M. Si  
6. Dr. Ide Bagus Siaputra, S.Psi

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga  
Nomor: 1427/UN3.1.9/PK/2020  
Tanggal: 25 Juni 2020

## UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur *alhamdulillah* atas kehadiran Allah S.W.T, atas segala Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya sehingga disertasi yang berjudul “Modul *Career adaptability* pada Taruna Pelayaran” ini dapat terselesaikan dengan baik. Banyak hal yang penulis pelajari dari proses penyusunan ataupun penyelesaian disertasi ini, serta hikmah yang dapat Penulis petik untuk menjadi bahan pelajaran dan pengalaman hidup. Terima kasih Allah SWT, Engkau telah memberi rahmat, dan karunia sehingga Penulis mampu menjalani semua nikmat kehidupan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Penulis tidak akan bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap ketulusan hati, Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Mohammad Nasih, M.T., SE., atas kesempatan yang diberikan penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Doktorat Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
2. Rektor Universitas Hang Tuah periode 2014-2016 dan 2016-2020 Laksamana Muda TNI (Purn) Dr. Ir. Sudirman, S. IP, SE, M. AP, dan Rektor Universitas Hang Tuah periode saat ini Laksamana Muda TNI (Purn) Prof Dr, Ir. Suparto, M.M., CIQaR, beserta jajarannya, atas kesempatan dan dukungan untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Doktorat Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
3. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Dr. Nurul Hartini, M. Kes beserta Dekanat Wakil Dekan I, Dr. Nur Ainy Fardana Nawangsari, M. Si, Psikolog; Wakil Dekan II, Bapak Ilham Nur Alfian, M. Psi, Psikolog; Wakil



Dekan III, Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si, Psikolog yang telah memberikan fasilitas, dukungan dan perhatian kepada peneliti selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

4. Dekan pertama sekaligus pendiri Fakultas Psikologi UHT, Bapak Drs. H.M. Zainal Abidin, M.Si. Psikolog; Dekan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah, Drs. Bachtiar Susanto, M.BA. psikolog periode 2009 – 2017; Dekan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Drs. Ahmad Burhan Wijaya, M. Si, psikolog periode 2017-2020; Dekan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah periode saat ini sampai sekarang Drs. Tri Budi Marwanto, MM, Psikolog; Wakil Dekan 1, Wakil Dekan II, terima kasih telah memberikan ijin dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
5. Ketua Program Studi Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga periode 2016-2020, Dr. Wiwin Hendriani, M.Si., yang dengan penuh kesabaran, ketegasan dan selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan penelitian ini. Ketua Program Studi Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga periode saat ini, Endang Retno Surjaningrum, M.App Psych., Ph.D., Psikolog, yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan sidang terbuka.
6. Promotor, Dr. Dewi Retno Suminar, M. Si, Psikolog atas bimbingan dan dorongan untuk terus semangat selama proses penyelesaian studi ini. Terima kasih telah meluangkan waktu disela-sela kesibukan untuk terus membimbing dan mengingatkan penulis untuk terus mempublikasikan hasil penelitian ke berbagai jurnal ilmiah.

7. Ko-Promotor, Dr. Wiwin Hendriani, M. Si, atas dukungan, waktu, tenaga dan pikiran selama proses pengerjaan disertasi ini. Terima kasih telah membimbing dengan sabar, memberikan ide-ide, saran dan motivasi kepada penulis untuk terus berjuang untuk menyelesaikan disertasi ini.
8. Bapak/Ibu dosen penguji pada proses proposal hingga ujian terbuka Dr. Fajrianti, M. Psi. Psikolog, terima kasih telah berkenan membimbing penulis, memberikan banyak masukan dan saran dalam penyelesaian disertasi, memberikan semangat untuk terus belajar; Dr. Nur Ainy Fardana Nawangsari, M.Si. Psikolog, terima kasih telah banyak memberikan masukan, memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian disertasi ini; Dr. Duta Nurdibyanandaru, M.S. Psikolog, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan, seorang sosok bapak yang baik hati, perhatian dan luar biasa baik, matur nuwun bapak; Dr. Ide Bagus Siaputra, S. Psi, terima kasih telah banyak memberikan masukan, seorang bapak yang teliti, mengajarkan agar selalu menulis berdasarkan dasar dan bukti, dan mengajarkan peneliti terkait dengan etika penggunaan alat ukur; Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M. Si, terima kasih atas masukan dan saran perbaikan penelitian disertasi ini.
9. Dian Ratna Sawitri, S.Psi, M.Si, Ph.D, atas semua dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan disertasi ini.
10. Terima kasih kepada undangan akademik, Bapak Dr. Ir. Sudirman, S.IP., SE., M.AP., MH., Drs. Ahmad Burhan Wijaya., M.Si, psikolog, Ery Prasetiati, S.Psi, Janny Andriani Djari, S.ST, MM, Dr. Ardiana Puspitacandri, M.Psi.

psikolog, Dr. Muh. Harliman Saleh., M.Pd, Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si.,  
psikolog

11. Bapak/Ibu dosen penguji pada ujian kualifikasi maupun yang menguji hingga saat ini, Dr. Seger Handoyo, M.Si, psikolog, Prof. Dr. Muhamad Zainudin, A.pt, Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T, Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Prof. Dr. Cholicul Hadi, M.Si, Dr. dr. Hari Basuki, M.Kes.
12. Bapak/ibu dosen program studi Universitas Airlangga, atas semua ilmu yang diberikan sehingga menambah pengetahuan penulis. Dr. Rahkman Ardhi, M. Psych, atas masukan dan saran perbaikan penelitian disertasi ini
13. Tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah memberikan bantuan dalam administrasi surat menyurat selama pengerjaan disertasi ini.
14. Segenap Civitas Akademika UHT, Rekan Dosen dan staf Fakultas Psikologi UHT, terima kasih atas segala bantuan sehingga penulis dapat menempuh studi dengan lancar.
15. Pihak Politeknik Pelayaran Surabaya dan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dari studi awal hingga akhir penelitian.
16. Seluruh responden taruna-taruni Politeknik Pelayaran Surabaya dan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah membantu mengisi kuisioner.
17. Mahasiswa dan alumni Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah, Universitas Diponegoro, Universitas Sultan Agung Semarang atas bantuannya dalam proses pengambilan data selama penelitian.

18. Para *expert reviewer* yang telah membantu pelaksanaan proses adaptasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian, Dr. Nono Hery Yunanto, S.Psi., M.Si, Dr. Niken Titi Pratitis, S.Psi., M.Si, Erin Ratna Kustanti, M.Psi, Psikolog, Unita Werdi Rahajeng, M.Psi., Psi, Dr. Ardhiana Puspitacandri, M.Psi., psikolog.
19. Para *forward* dan *back translators*, Dr. Soerjantini Rahaju, M.A, psikolog, Lisfarika Napitupulu, M. Psi. psikolog, Nido Dipo Wardana, S.Psi, Asina Christina Rosito, S.Psi, M.Sc, terima kasih telah memberi masukan yang berharga pada proses penerjemahan alat ukur penelitian ini.
20. Rekan-rekan seperjuangan program Doktoral Fakultas Psikologi Universitas Airlangga angkatan 2016, bu Endah, Bu Ninuk, Bu Moniq, Bu Ike, Mbak Retno, Mbak Dwi, Mbak Roro, Mbak Era, Mbak Silvy, Mas Sigit, Mas Yudho, Mas Erdi, Mas Eko, Mas Ahkam. Terima kasih atas kebersamaan selama ini, diskusi, sharing, motivasi selama menempuh studi semoga jalinan persaudaraan ini akan terus terjaga meskipun kita semua sudah lulus dan kembali ke satuan kerja masing-masing.
21. Rekan-rekan kakak tingkat, Mbak Mima, Mbak Evy, Mbak Diah, Mbak Ana, Mbak Hera, Mbak Karina, Pak Fauzie, Pak Yusak, Pak Budi dan rekan-rekan adik tingkat, Mbak Unika, Mbak Ika, Mbak Ermida, terima kasih atas bantuan, sharing, motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
22. Ayah dan Ibu tercinta yang penuh kasih, cinta dan kepercayaan serta kesabaran dalam mendukung, membimbing dan mengingatkan penulis untuk semuanya,

do'a serta ridhomu yang selalu menyertai, semoga Allah membalas dengan balasan yang setimpal.

23. Suami tercinta, Dwi Kukuh Jaya Purnama, segala dukungan yang tiada batas hingga penulis memiliki kekuatan untuk segera menyelesaikan pendidikan, pengertian selama penulis menempuh pendidikan serta kasih sayang yang selalu menemani hari-hari penulis.
24. Gadis kecil saya “Alisha Purnama” terima kasih atas keceriaan yang selalu menemani serta pengertian selama penulis menempuh studi. Semoga apa yang bunda lakukan dapat menjadi inspirasi dan motivasi dalam menuntut ilmu.
25. Kakak dan adik-adik atas doa dan dukungannya, semoga Allah selalu memberikan kebahagiaan kepada kalian sekeluarga.
26. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan tulus tanpa pamrih telah banyak membantu penulis dalam proses studi S3 dan proses penyusunan disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Terkait dengan hal ini, dengan segala kerendahan hati Penulis terbuka dengan kritik dan saran yang membangun. Semoga penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis

Wiwik Sulistiani

## RINGKASAN

### MODEL CAREER ADAPTABILITY PADA TARUNA PELAYARAN

*Career adaptability* merupakan aspek psikologis penting yang melibatkan kapasitas psikososial untuk mencapai kesuksesan dalam beradaptasi terutama dalam ranah karier (Chong & Leong, 2017; Coetzee & Harry, 2014). Kajian literature menunjukkan *career adaptability* diperlukan bagi individu untuk menghadapi transisi karier mulai dari sekolah hingga memasuki dunia kerja (Shaibu et al., 2016; Sulistiani & Handoyo, 2018). Hasil penelitian membuktikan bahwa *career adaptability* yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan akademik (Duffy, Douglass, & Autin, 2015) dan prestasi akademik (Negru-subtirica & Pop, 2016). Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa *career adaptability* mempengaruhi nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) (Indianti, 2015; Öncel, 2014). Sementara itu, rendahnya *career adaptability* akan berakibat pada kelelahan akademik dan kurangnya dedikasi terhadap tugas yang sedang dilakukan ketika menempuh pendidikan (Merino-Tejedor, Hontangas, & Boada-grau, 2016).

Baru-baru ini penelitian tentang *career adaptability* tidak hanya diteliti pada pendidikan tinggi yang sifatnya umum seperti universitas, namun juga pada pendidikan tinggi vokasi, terutama di negara berkembang seperti Nigeria, Afrika selatan, Cina dan Turki (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Bagi Indonesia pendidikan vokasi adalah salah satu solusi untuk bisa mengatasi pengangguran dan bisa mengatasi masalah kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja (Isri, 2015). Salah satu pendidikan vokasi yang ada di Indonesia adalah pendidikan pelayaran. Ditinjau dari letak geografis Indonesia, pendidikan pelayaran memiliki peran penting dalam perekonomian bangsa. Permasalahan yang terjadi pada bidang pelayaran adalah Indonesia ternyata merupakan salah satu negara yang masuk dalam ranking lima besar jumlah pelaut terbanyak dunia, namun tidak termasuk dalam lima besar negara penyuplai pelaut dunia (Sørensen et al., 2016). Data lain disampaikan bahwa banyak tenaga pelaut dan lulusan sekolah pelayaran yang masih menganggur (Florentin, 2018).

Fenomena dilapangan berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan taruna pelayaran belum semua menunjukkan keempat dimensi *career adaptability* sehingga *career adaptability* yang dimilikinya masih belum optimal. Dimensi yang paling rendah adalah dimensi *control*, artinya masih banyak taruna yang belum mampu mengendalikan diri dalam menyiapkan karier masa depan. Beberapa taruna menyampaikan mudah marah, kurang semangat dalam belajar, kurang disiplin, kurang mampu fokus dalam belajar dan masih merasa ragu-ragu dengan karier masa depan. Dimensi terendah berikutnya adalah *curiosity*, beberapa taruna menyampaikan bahwa belum memikirkan tentang karier dan menjalani saja apa yang ada saat ini. Dimensi berikutnya adalah *concern*, beberapa taruna menyampaikan belum memiliki rencana apapun terkait dengan masa depan. Pada dimensi *confident*, beberapa taruna menyampaikan ketika sedang menghadapi persoalan tidak melakukan apa-apa untuk mencari jalan keluar (Sulistiani, dkk, 2020). Hasil studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan terkait dengan *career adaptability* pada taruna pelayaran sehingga jika tidak segera

diatasi dapat menyebabkan berbagai persoalan bagi taruna pelayaran selama menempuh pendidikan bahkan bisa menjadi permasalahan ketika taruna lulus.

Penelitian terdahulu banyak mengkaji *career adaptability* dalam pendidikan universitas non vokasi (Sulistiani & Handoyo, 2018), hanya sedikit penelitian yang dilakukan pada pendidikan vokasi (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Penelitian pada pendidikan pelayaran tentang *career adaptability* masih belum ditemukan. Penelitian pada pendidikan vokasi dan non vokasi telah melihat faktor personal dan faktor lingkungan yang memengaruhi *career adaptability* (Indianti, 2015; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Tian & Fan (2014) menemukan variabel-variabel penelitian berdasarkan permasalahan yang dialami perawat selama menempuh pendidikan, yang mana perawat merasakan stres karena tuntutan tugas kuliah dan harus praktek klinik. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan Shaibu et al. (2016), menemukan variabel-variabel penelitian berdasarkan pada persoalan di alami mahasiswa *Technical and Vocational Education (TVE)* yang sedang menyiapkan mencari kerja. Berdasarkan pada temuan dari berbagai penelitian tersebut variabel pengaruh faktor personal dan lingkungan menunjukkan pola pengaruh yang berbeda sesuai dengan konteks pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong peneliti untuk mempertanyakan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *career adaptability* pada taruna pelayaran.

Pendekatan yang membahas permasalahan karier dikatakan komprehensif menurut R. Lent et al. (1994), perlu membahas hubungan yang kompleks antar individu dan lingkungan. Teori perkembangan karir yang berasumsi bahwa individu dan lingkungan saling mempengaruhi melalui hubungan timbal baik yang kompleks adalah *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*. Teori ini menggunakan pendekatan kognitif untuk memahami perilaku perkembangan karir yang mengacu pada asumsi teori kognitif sosial secara umum Bandura (R. Lent, Brown, & Hackett, 2000).

Salah satu faktor lingkungan adalah dukungan sosial. Dukungan sosial sangat diperlukan bagi individu yang sedang menghadapi keputusan penting dalam hidup seperti menyiapkan karir masa depan (Shaibu et al., 2016). Individu yang merasa mendapatkan dukungan sosial lebih banyak diprediksikan akan terlibat aktif dalam menyiapkan karir masa depan (Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial secara empiris telah terbukti sebagai prediktor kuat dalam *career adaptability* pada mahasiswa (Han & Rojewski, 2015; Hui, Yuen, & Chen, 2018; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial yaitu dukungan yang dirasakan taruna yang diterima dari keluarga, teman dan orang-orang yang dianggap penting, dalam penelitian ini dukungan sosial akan dijadikan variabel antesenden.

Pada penelitian ini *self-regulation* akan digunakan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*. Dukungan sosial merupakan prediktor *self-regulation* (Indianti, 2015; Lestari, Nurhaeni, Badrin, & Susilowati, 2017; Rahmah & Gazi, 2017). *Self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016). *Self-regulation* adalah kemampuan individu dalam mengendalikan impuls, menetapkan tujuan, mampu belajar dari kesalahan yang telah dilakukan dan mampu mempertimbangkan apa

yang akan terjadi (Gavora, Jake, & Kalenda, 2015). Menurut R. Lent et al. (1994), dengan menetapkan tujuan, individu dapat mengoordinasikan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka sendiri. Lebih lanjut Indianti (2015), menjelaskan penerapan regulasi diri merupakan ketrampilan menetap yang dapat mempersiapkan individu untuk selalu beradaptasi dalam segala kondisi. Regulasi diri yang terus menerus memungkinkan individu akan dapat mempertahankan prestasi akademik, meningkatkan keyakinan diri, membuat minat lebih jelas serta memudahkan individu dalam membuat perencanaan dan pencapaian tujuan karir.

McMahon & Patton (2014), menjelaskan untuk membahas tentang perkembangan karier yang komprehensif harus melibatkan faktor personal dan lingkungan individu. Ia menekankan bahwa individu merupakan pemeran utama dalam perkembangan karier sehingga berperan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang terkait dengan karier. Lebih lanjut dijelaskan oleh Lent, R. W., & Fouad (2011), SCCT mengkonseptualkan “*self*” cukup kompleks dan berkaitan dengan berbagai proses bagaimana individu membimbing perilaku mereka sendiri atau terlibat dalam regulasi diri. Menurut Patton & Mahon (2006), terkait dengan faktor eksternal individu memiliki hubungan yang dinamis dengan lingkungan dan berusaha mengembangkan hubungan yang memuaskan dengan membuat penyesuaian secara terus menerus. *Self-regulation* sebagai mediator diharapkan akan dapat lebih menjelaskan dinamika hubungan antara dukungan sosial taruna pelayaran dengan *career adaptability*.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pentingnya *self-regulation* dalam memengaruhi *career adaptability* individu karena *self regulation* telah banyak diterapkan pada bidang yang relevan ditempat kerja. *Self-regulation* telah terbukti berperan penting dalam perkembangan karier, misalnya terkait dengan penetapan tujuan (Merino-Tejedor et al., 2016). Individu dengan *self-regulation* yang efektif lebih mampu mengendalikan peristiwa terkait dengan kecemasan negatif, mampu mengatasi perubahan karier dan mampu mengelola karier (Savickas, 1999). Lebih lanjut (Creed, Fallon, & Hood, 2009), menemukan individu masa *emerging adult* dengan *self-regulation* yang tinggi memiliki kekawatiran karier yang lebih rendah.

Beberapa penelitian tentang karier telah menggunakan *self-regulation* sebagai mediator antara lain: *self-regulation* sebagai mediator penuh antara dukungan sosial dengan *career adaptability* (Indianti, 2015); *self-regulation* sebagai mediator *career calling* dan *perceived employability* dan *life satisfaction* pada *emerging adults* (Praskova, Creed, & Hood, 2015); *self-regulation* sebagai mediator aspirasi karir dan *self perceived employability* pada mahasiswa (Sawitri & Dewi, 2015). *Self-regulation* merupakan kemampuan individu yang digunakan dalam beradaptasi pada berbagai kondisi dan tuntutan sosial (Baumeister & Vohs, 2007).

Selain *self-regulation* faktor dalam diri berikutnya adalah *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan perencanaan karier dan pengambilan keputusan (Betz & Hackett, 2006). Teori kognitif sosial menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan merupakan *trait* yang bersifat statis, melainkan dipandang sebagai keyakinan diri yang terus berubah yang khas menunjukkan *performance* individu



dan yang berinteraksi dengan faktor-faktor pribadi, perilaku dan lingkungan (Lent & Hacket, 1992). *Career self-efficacy* pada penelitian ini akan digunakan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial merupakan prediktor kuat *career self-efficacy* (Mahadi et al., 2016; Wang & Fu, 2015), dan *career self-efficacy* merupakan prediktor *career adaptability* (Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

Berbagai hasil penelitian menunjukkan peran *career self-efficacy* sebagai mediator antara lain; *career self-efficacy* sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability* (Wang & Fu, 2015), *career self-efficacy* sebagai mediator parsial antara *future work self* dan *career adaptability* (Nabilah & Indianti, 2019); *career self-efficacy* sebagai mediator dukungan kontekstual dan *career adaptability* (Alissa & Akhmal, 2019), *career self-efficacy* sebagai mediator antara *source of self-efficacy* dan *career adaptability* (Amalia & Kurniawati, 2019). Taruna Pelayaran yang merasa mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas karier dan pada akhirnya akan mempengaruhi *career adaptability* yang dimiliki.

Penelitian Wang & Fu (2015), fokus pada konteks sosial dan telah membuktikan peran konteks sosial dalam perkembangan karier. Model penelitian Wang & Fu, (2015), menunjukkan bahwa *career self-efficacy* berperan sebagai mediator pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability*. Taruna Pelayaran yang merasa mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas karier dan pada akhirnya akan mempengaruhi *career adaptability* yang dimiliki. Wang & Fu, (2015) telah menyarankan perlu adanya eksplorasi lebih banyak faktor sosial dan kontekstual yang memengaruhi *career adaptability*. Salah satu faktor kontekstual yang sering dikaitkan dengan permasalahan perkembangan karier adalah *career congruence*. Beberapa penelitian tentang perkembangan karier di Indonesia menunjukkan pentingnya *career congruence* antara anak dan orang tua. Hal ini dikarenakan Indonesia termasuk negara dengan masyarakat kolektif, yaitu masyarakat yang dikarakteristikan orang tua memiliki peranan penting dan pengaruh kuat terhadap anak-anaknya, termasuk juga dalam memutuskan karier. Demikian juga dengan anak-anak yang menganggap bahwa wajib patuh dan hormat kepada orang tua (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2014). Hasil penelitian (Sawitri et al., 2014), menunjukkan terdapat korelasi antara *career congruence* dengan *career self-efficacy*. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa ketika taruna memiliki *career congruence* dengan orang tua maka akan berpengaruh pada *career self-efficacy* taruna dan pada akhirnya meningkatkan *career adaptability* taruna selama menempuh pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengasumsikan bahwa model *career adaptability* taruna pelayaran dapat dibangun melalui *self-regulation*, *career self-efficacy*, *dukungan sosial* dan *career congruence*. Penelitian mengenai pengembangan model ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait faktor-faktor personal dan lingkungan yang berpengaruh terhadap *career adaptability* pada pendidikan vokasional pelayaran di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pencegahan permasalahan adaptasi karier yang lebih efektif sehingga dapat mengurangi

dampak-dampak negatif dari *career adaptability* yang rendah seperti kelelahan akademik dan ketidakpuasaan akademik.

## Metode

Subyek penelitian ini adalah 495 taruna pelayaran di Surabaya dan Semarang, yang sedang berada pada semester dua dan bukan termasuk taruna yang masuk program pembibitan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel *non probability* dengan sampel dipilih oleh peneliti dari taruna yang kebetulan ada di lokasi penelitian (Neuman, 2014).

Penelitian ini terdiri atas 5 variabel yaitu, dukungan sosial, *career congruence*, *self-regulation*, *career self-efficacy* dan *career adaptability*. Dukungan sosial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley (1988). Alat ukur ini terdiri atas 12-item yang terdiri atas tiga subskala yaitu dukungan dari keluarga, teman dan orang yang dianggap penting oleh individu, masing-masing subskala berisi empat item. *Congruence career* diukur dengan *The Adolescent-Parent Career Congruence Scale* dalam versi Bahasa Indonesia atau Skala Kongruensi Karier Remaja-Orang Tua (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013) disusun berdasarkan dua aspek, yaitu *complementary congruence* dan *supplementary congruence* yang terdiri atas 12 aitem. Alat ukur *career adaptability* adalah *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini terdiri 24 item dari 4 subskala yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*, dengan masing-masing subskala terdiri atas 6 item pernyataan. *Career self-efficacy* diukur dengan *The Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) *scale* versi Indonesia yang dikembangkan oleh (Arlinkasari, Rahmatika, & Akmal, 2016) yang terdiri atas 30 aitem dari 6 subskala yaitu *occupational information*, *goal setting*, *planning*, *problem solving*, *self-appraisal* dan *social affirmation*. *Self regulation* diukur dengan menggunakan *Self-Regulation Questionnaire* (SRQ) (Gavora et al., 2015). Tiga skala yaitu MSPSS, CAAS dan SRQ dilakukan proses adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Sebelum dilakukan penelitian telah dilakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan program LISREL 8.7.

## Hasil

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan model *career adaptability* pada taruna pelayaran dengan melihat faktor personal dan faktor lingkungan, sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada taruna pelayaran. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah model *career adaptability* pada taruna pelayaran yang dibangun oleh *self-regulation*, *career self-efficacy*, *career congruence* dan dukungan sosial. Hasil uji statistik menunjukkan model *career adaptability* pada taruna pelayaran memenuhi kriteria model fit, artinya model teoritik didukung dengan data empirik.

Kriteria fit pada model membuktikan bahwa model yang dikembangkan sesuai dengan tujuan yaitu model *career adaptability* pada taruna pelayaran dipengaruhi oleh variabel personal dan lingkungan. Faktor personal yaitu *career self-efficacy* dan *self-regulation* dan faktor lingkungan yaitu dukungan sosial dan *career congruence*. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini memperkaya temuan dari model *career adaptability* pada mahasiswa sebelumnya (Indianti, 2015; Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan sosial, *career congruence* dan *self-regulation* berpengaruh terhadap *career adaptability* melalui *career self-efficacy*. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat R. Lent et al. (1994), yang menyatakan bahwa pendekatan yang komprehensif dalam membahas perkembangan karier harus menjelaskan hubungan yang kompleks antara individu dan konteksnya. Teori perkembangan karier *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menggunakan pendekatan kognitif untuk memahami perilaku perkembangan karir yang berasumsi bahwa individu, lingkungan dan variabel perilaku saling mempengaruhi satu sama lain melalui hubungan timbal balik yang kompleks (R. Lent et al., 2000). Pengaruh lingkungan dalam penelitian ini berupa dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga, teman dan orang yang dianggap penting, selain itu dukungan sosial yang terkait karier yaitu *career congruence* antara taruna dengan orang tua. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Kabir (2014), yang menyatakan taruna pelayaran memerlukan ketrampilan *self-regulation* dan *self-efficacy* dalam mencapai karir.

Perkembangan karier dipandang sebagai hasil yang tidak hanya dari proses intrapersonal tetapi juga proses yang dibangun secara kontekstual. Model *career adaptability* taruna pelayaran dalam penelitian ini membuktikan bahwa faktor *career self-efficacy*, *self-regulation*, dukungan sosial dan *career congruence* memiliki kontribusi penting terhadap *career adaptability*. Model *career adaptability* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal memiliki pengaruh yang berbeda terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran. *Career self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran sebagai variabel mediator. Hasil penelitian ini membuktikan peran aktif individu dalam perkembangan karier yaitu melalui *career self-efficacy*. Artinya besarnya dukungan sosial yang diterima dari keluarga, teman dan orang yang dianggap penting, adanya kongruensi karier yang dirasakan oleh orang tua dan adanya *self-regulation* yang dimiliki taruna akan mendorong taruna untuk memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas terkait dengan perencanaan karier dan pengambilan keputusan. Temuan ini juga menegaskan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *career self-efficacy* dapat berperan sebagai mediator (Alissa & Akhmal, 2019; Amalia & Kurniawati, 2019; Wang & Fu, 2015). Lebih lanjut dijelaskan oleh R. Lent et al. (2000), kemampuan individu secara efektif mengatur dalam melakukan tindakan (*self-efficacy*) dan keterlibatan lingkungan diperlukan untuk mencapai suatu adaptabilitas yang secara signifikan akan dapat mencapai tujuan karier.

Temuan lain menunjukkan hal yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Indianti 2015. Berdasarkan hasil penelitian ini *self-regulation* tidak dapat berperan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*.

Namun demikian, temuan dalam penelitian ini *self-regulation* berpengaruh terhadap *career self-efficacy*, artinya *self-regulation* memiliki peran dalam meningkatkan *career self-efficacy* taruna pelayaran yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *career adaptability* pelayaran. Hasil data deskriptif menunjukkan taruna pelayaran memiliki *self-regulation* yang bervariasi mulai sangat rendah hingga sangat tinggi. Jika ditinjau dari budaya pendidikan mahasiswa pelayaran memiliki suasana akademik dan non akademik yang berbeda dengan pendidikan lainnya. Taruna pelayaran tinggal dalam asrama dan memiliki aturan-aturan yang sudah terjadwal secara ketat baik dalam asrama maupun dalam kampus ketika sedang menempuh pembelajaran (Winarno, 2016). Menurut Matthews et al, (2000), *self-regulation* sangat dipengaruhi oleh perbedaan individu dalam menghadapi berbagai tantangan yang disebabkan oleh peristiwa sehari-hari, adanya tuntutan tugas dan adanya perbedaan individu dalam bereaksi terhadap tekanan. Selain itu, Pintrich (2000), menjelaskan *self-regulation* dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Berdasarkan pendapat tersebut kondisi lingkungan dan karakteristik individu dapat mempengaruhi *self-regulation* yang dimiliki taruna pelayaran.

Peran faktor dukungan sosial didapatkan dari orang-orang yang ada di sekitar individu, baik sebelum maupun ketika sedang menempuh pendidikan. Menurut Zimet et al., (1988), dukungan sosial akan memberikan kenyamanan pada individu sehingga membantu dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang merupakan efek dari ketegangan atau stres secara psikologi. Dukungan tersebut bisa didapatkan dari orang tua, teman dan orang yang dianggap penting. Lebih lanjut Rojewski (2015), menyatakan dukungan sosial yang tinggi akan meningkatkan kesiapan remaja dalam menyesuaikan diri terhadap tugas saat ini maupun masa depan.

Menurut Lent et al., (2000), dukungan kontekstual yaitu dukungan dari lingkungan akan mempengaruhi proses akademik dan menentukan pilihan karir yang pada akhirnya akan mendukung individu mencapai kesuksesan dalam pendidikan dan pekerjaan. Beberapa hasil penelitian telah mencatat bahwa orang-orang dalam budaya kolektivistik dalam mengatasi persoalan karier memiliki ketergantungan dengan orang terdekat. Dukungan kontekstual dapat diperoleh melalui dukungan sosial dari orang-orang terdekat individu dan *career congruence* atau kesesuaian karier antara orang tua dan remaja. Budaya kolektivistik seperti Indonesia, orang tua memiliki pengaruh kuat terhadap anak, demikian juga sebaliknya anak menganggap bahwa anak harus hormat dan patuh pada orang tua. Peran orang tua sangat besar terhadap anak termasuk dalam pemilihan pendidikan dan pilihan karir. Adanya kesesuaian terkait dengan karier atau *career congruence* antara orang tua dan anak akan membuat remaja merasa mampu membuat kemajuan kariernya (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck 2014). Lebih lanjut *career congruence* antara orang tua dan remaja memiliki peranan penting dalam perkembangan karier remaja. Jika tidak ada kesesuaian karier antara remaja dan orang tua, maka akan dapat menghambat perkembangan karier remaja (Leung et al., 2011). Hasil penelitian pada siswa atau mahasiswa di Asia menunjukkan bahwa dalam memilih jurusan pendidikan dan pekerjaan sesuai dengan harapan orang tua (Leong, Hardin, & Gupta, 2010; Sawitri et al., 2014).

### **Kebaruan Penelitian**

Penelitian mengembangkan model *career adaptability* pada taruna pelayaran dengan melibatkan: faktor personal yaitu *self-regulation* dan *career self-efficacy*, faktor sosial yaitu dukungan lingkungan dan *career congruence*. Model ini menggabungkan dua variabel personal yaitu *self-regulation* dan *career self efficacy* dan memasukan variabel baru dari model *career adaptability* sebelumnya, seperti *career congruence*. Selama ini penelitian pada faktor personal lebih merujuk satu pada variabel *career self efficacy* (Wang & Fu, 2015) dan *self regulation* (Indianti, 2015). Pada variabel lingkungan yang mengungkapkan dukungan sosial dan *career adaptability* lebih merujuk pada variabel dukungan sosial saja (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015). Model ini menunjukkan *self-regulation*, dukungan sosial, *career congruence* terbukti memiliki peran dalam meningkatkan *career self-efficacy* yang pada akhirnya dapat meningkatkan *career adaptability*. Dengan demikian hasil ini dapat dijadikan rujukan dan pertimbangan terkait konteks personal dan konteks sosial dalam meningkatkan *career adaptability*.

Selama ini hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung antara dukungan sosial dengan *career adaptability* (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015), namun pada taruna pelayaran dukungan sosial tidak secara langsung berpengaruh terhadap *career adaptability* melainkan melalui *career self efficacy*. Taruna pelayaran adalah individu yang berada pada masa dewasa. Masa ini dicirikan dengan adanya peningkatan aspek fisik, kognitif dan sosioemosional sehingga kebutuhan untuk bergantung pada orang lain mulai berkurang (Santrock, 2013). Selain itu, taruna selama menempuh pendidikan tinggal jauh dari keluarga dan tinggal dalam asrama dengan berbagai tata tertib dan tanggung jawab. Proses tersebut membuat taruna mandiri dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* yang tidak berlaku sama pada semua tingkatan usia dan konteks pendidikan.

Dukungan sosial keluarga yang dirasakan oleh taruna memiliki hubungan yang paling kuat dengan *career self efficacy* dibandingkan pada dimensi-dimensi yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap *career self-efficacy* individu, meskipun individu telah mencapai usia peralihan menuju masa dewasa awal dan tidak tinggal bersama orang tua dalam keseharian. Hasil penelitian ini menguatkan pentingnya peran keluarga dalam pembentukan karier pada individu di budaya kolektivistik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh *self-regulation* dengan *career adaptability* pada mahasiswa (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016). Penelitian ini justru menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara *self-regulation* terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran. Matthews et al, (2000), menyatakan *self-regulation* dipengaruhi oleh karakteristik personal sehingga kemampuan individu dalam meregulasi akan dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik individu tersebut. Karakteristik individu meliputi bagaimana individu bereaksi terhadap tekanan yang ada, misalnya individu yang pencemas lebih memikirkan permasalahan kecil jangka pendek sehingga tidak berpikir tujuan yang ingin dicapai sebelumnya. Tuntutan akademik dan aturan-aturan yang ada dapat direspon berbeda oleh individu sehingga dapat mempengaruhi rendahnya *self-*

*regulation* yang dimiliki taruna. Selain itu Pintrich (2000), menyatakan *self regulation* dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan. Aturan-aturan yang telah terjadwal secara rinci dalam proses pendidikan baik di asrama maupun di kampus, membuat taruna terbiasa menjalani jadwal yang telah ditentukan sehingga kurang mengembangkan ketrampilan dalam meregulasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self regulation* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* yang tidak berlaku sama pada semua konteks pendidikan.

Data deskriptif menunjukkan tidak ada korelasi antara jenis kelamin dan IPK dengan *career adaptability* pada taruna pelayaran. Pada penelitian sebelumnya IPK memiliki korelasi dengan *career adaptability* pada mahasiswa di salah satu universitas di Indonesia.

### **Implikasi Penelitian**

Implikasi teoritik antara lain: (1) Model *career adaptability* taruna pelayaran ini dapat memperjelas perbedaan jalur dan pengaruh masing-masing variabel personal yaitu *self-regulation* dan *career self efficacy*, variabel lingkungan yaitu dukungan sosial dan *career congruence*. (2) Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terkait dengan faktor sosialnya. Selama ini penelitian yang mengungkapkan konteks sosial dan *career adaptability* lebih merujuk pada variabel dukungan sosial saja (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015) tanpa melihat *congruence career* antara orang tua dan anak. (3) Hasil penelitian ini memperkaya penjelasan tentang konteks perkembangan karier pada masa *emerging adulthood*. Selama ini hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung antara dukungan sosial dengan *career adaptability* (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015), namun pada taruna pelayaran dukungan sosial tidak secara langsung berpengaruh terhadap *career adaptability* namun melalui *career self efficacy*. Menurut Ghosh & Fouad, (2017), ketika seorang individu terlibat didalam perilaku adaptif, kebutuhan individu akan dukungan berkurang. Dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dukungan sosial memiliki peran penting namun tidak memberikan pengaruh secara langsung dalam membentuk *career adaptability* taruna pelayaran. (4). Pada pendidikan pelayaran *self-regulation* tidak memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pengaruh faktor personal terhadap *career adaptability* pada pendidikan pelayaran yang dikarenakan adanya faktor lingkungan yaitu sistem pendidikan pelayaran yang menerapkan jadwal kegiatan yang sudah terencana setiap hari.

Implikasi Praktik antara lain: (1) Temuan dari model *career adaptability taruna pelayaran* ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun program pencegahan adanya permasalahan yang terkait dengan *career adaptability* pada taruna pelayaran. (2). Penelitian ini menunjukkan bahwa konteks lingkungan dalam hal ini dukungan sosial dan *career congruence* memiliki potensi positif untuk dijadikan sebagai usaha-usaha preventif ataupun intervensi untuk pengembangan *adaptability* pada taruna pelayaran. Misalnya ketika ada waktu luang orang tua dan taruna melakukan diskusi yang intensif tentang karier masa depan sehingga mendapatkan kesesuaian pendapat tentang karier antara taruna dan orang tua. (3). Pentingnya meningkatkan *career self-efficacy* taruna pelayaran selama menempuh studi. Upaya dalam rangka meningkatkan *career self-efficacy* dapat dilakukan

antara lain: taruna dapat dilatih untuk menggambarkan minat kariernya yang terkait dengan pengetahuan yang dimiliki tentang program pendidikan dan pekerjaan; menetapkan prioritas untuk mengelola keberhasilan kariernya; mengajak taruna menetapkan rencana untuk masa depan dengan mengidentifikasi jalur karier; melatih taruna dalam memecahkan persoalan yang terkait dengan karier; melatih taruna untuk menilai kemampuan dan minat yang relevan dengan kariernya. (4). Temuan ini mengindikasikan bahwa perlu adanya pelatihan yang terkait dengan mengatur diri terhadap tugas-tugas akademik dan non akademik.

### **Keterbatasan Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah taruna pelayaran tahun pertama atau sedang berada pada semester II yang didasarkan pada pendapat mahasiswa tahun pertama masih mengalami proses adaptasi pada lingkungan sosial baru, peran dan tanggung jawab baru (misalnya, mengelola keuangan sendiri), mengelola pemisahan dari teman dan keluarga, dan terlibat dalam proses pembuatan keputusan karir (Credé & Niehorster, 2012). Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk taruna tahun kedua dan seterusnya. Penelitian berikutnya perlu dilakukan untuk taruna tahun kedua dan seterusnya agar bisa dilihat perbedaannya.

*Self-regulation* dalam penelitian ini menggunakan *Self Regulation Questioner* (SRQ) Brown 2003 dengan versi pendek yang telah digunakan oleh Gavora 2015. Meskipun alat ukur ini telah banyak digunakan dalam penelitian yang terkait dengan perkembangan karir, namun pada penelitian sebelumnya yang mengkaitkan *self-regulation* dengan *career adaptability* menggunakan alat ukur *self-regulation scale* dan *self-regulation learning*. Berdasarkan hal tersebut untuk penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan menggunakan alat ukur lain.

Dukungan sosial dalam penelitian ini, diukur dengan menggunakan MSPSS (*Multidimensional Scale Perceived Social Support*) dan telah banyak digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan *career adaptability*. Dukungan sosial yang fokus terkait karier adalah dukungan kontekstual yaitu faktor lingkungan yang mempengaruhi proses peminatan akademik, menentukan pilihan karir, dan pencapaian kesuksesan dalam aspek pendidikan dan pekerjaan. Dukungan kontekstual merupakan dukungan yang diperoleh individu melalui teman, keluarga, guru dan *role model* (R. Lent et al., 2000). Berdasarkan hal tersebut untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan alat ukur dukungan kontekstual yaitu *Contextual Support and Barrier* yang dikembangkan oleh Lent (2001).

## SUMMARY

### THE MODEL OF CAREER ADAPTABILITY FOR MARINE CADET

Career adaptability is an important psychological aspect that involves psychosocial capacity to achieve success in adapting, especially in the realm of careers (Chong & Leong, 2017; Coetzee & Harry, 2014). Literature studies show that career adaptability is needed for individuals to face career transitions from school to entering the workforce (Shaibu et al., 2016; Sulistiani & Handoyo, 2018). The results of the study prove that high career adaptability will affect academic satisfaction (Duffy, Douglass, & Autin, 2015) and academic achievement (Negru-subtirica & Pop, 2016). The results of previous studies also prove that career adaptability affects the value of the Cumulative Achievement Index (GPA) (Indianti, 2015; Öncel, 2014). Meanwhile, the low career adaptability will result in academic fatigue and a lack of dedication to the tasks being carried out while pursuing education (Merino-Tejedor, Hontangas, & Boada-grau, 2016).

Recent research on career adaptability has not only been studied in general higher education such as universities, but also in vocational higher education, especially in developing countries such as Nigeria, South Africa, China and Turkey (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). For Indonesia vocational education is one solution to be able to overcome unemployment and be able to overcome the problem of the gap between the world of education and the world of work (Isri, 2015). One of vocational education in Indonesia is marine education. Judging from the geographical location of Indonesia, marine education has an important role in the nation's economy. The problem that occurs in the marine sector is that Indonesia turns out to be one of the countries included in the ranking of the five largest seafarers in the world, but is not included in the top five seafaring supplier countries of the world (Sørensen et al., 2016). Other data revealed that many seafarers and sail school graduates are still unemployed (Florentin, 2018).

The phenomenon in the field based on preliminary studies shows that not all cadets show all four dimensions of career adaptability so that their career adaptability is still not optimal. The lowest dimension is the control dimension, meaning that there are still many cadets who have not been able to control themselves in preparing for a future career. Some cadets convey irritability, lack of enthusiasm in learning, lack discipline, are unable to focus in learning and still feel doubtful about future careers. The next lowest dimension is curiosity, some cadets say that they have not thought about their careers and just gone through what they are today. The next dimension is concern, some cadets say they don't have any plans related to the future. In the confident dimension, some cadets said that when facing problem they did nothing to find a solution (Sulistiani, et al, 2020). The results of the preliminary study indicate that there are problems related to career adaptability in marine cadets so that if not immediately addressed it can cause various problems for marine cadets while studying can even be a problem when cadets graduate.

Previous studies have examined career adaptability in non-vocational university education (Sulistiani & Handoyo, 2018), only a few studies have been



conducted on vocational education (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Research on marine education about career adaptability has not yet been found. Research on vocational and non-vocational education has looked at personal and environmental factors that influence career adaptability (Indianti, 2015; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015). Research conducted by Tian & Fan (2014) found research variables based on problems experienced by nurses during their education, which nurses feel stressed out because of the demands of college assignments and clinical practice. Shaibu et al. (2016), found research variables based on problems experienced by Technical and Vocational Education (TVE) students who were preparing to look for work. Based on the findings from various studies, the influence variables of personal and environmental factors show different patterns of influence according to the educational context. Based on this background encourage researchers to question what factors affect career adaptability in marine cadets.

The approach that addresses career problems is said to be comprehensive according to R. Lent et al. (1994), need to discuss complex relationships between individuals and the environment. The theory of career development which assumes that individuals and the environment influence each other through complex good relationships is the Social Cognitive Career Theory (SCCT). This theory uses a cognitive approach to understanding career development behavior that refers to the assumptions of social cognitive theory in general Bandura (R. Lent et al., 2000).

Social support is needed for individuals who are facing important decisions in life such as preparing for a future career (Shaibu et al., 2016). Individuals who feel that they get more social support are predicted to be actively involved in preparing for their future careers (Tian & Fan, 2014). Empirical social support has been proven as a strong predictor of career adaptability in students (Han & Rojewski, 2015; Hui et al., 2018; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Social support is the support felt by cadets received from family, friends and people who are considered important in this study will be used as an antecedent variable.

In this study self-regulation will be used as a mediator between social support and career adaptability. Social support is a predictor of self-regulation (Indianti, 2015; Lestari, Nurhaeni, Badrin, & Susilowati, 2017; Rahmah & Gazi, 2017). Self-regulation has an influence on career adaptability (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016). Self-regulation is the ability of individuals to control impulses, set goals, be able to learn from mistakes that have been made and be able to consider what will happen (Gavora et al., 2015). According to R. Lent et al. (1994), by setting goals, individuals can coordinate, direct, and maintain their own behavior. Indianti (2015) explained the application of self-regulation is a sedentary skill that can prepare individuals to always adapt in all conditions. Self-regulation that continuously allows individuals to be able to maintain academic achievement, increase self-confidence, make interests clearer and make it easier for individuals to make plans and achieve career goals.

McMahon & Patton (2014), explained that to discuss comprehensive career development must involve personal factors and individual environment. He stressed that individuals are the main players in career development so that they play an

active role in completing development-related career tasks. Further explained by Lent, R. W., & Fouad (2011), SCCT conceptualizes "self" as quite complex and relates to various processes of how individuals guide their own behavior or engage in self-regulation. According to Patton & Mahon (2006), related to external factors individuals have a dynamic relationship with the environment and try to develop satisfying relationships by making continuous adjustments. Self-regulation as a mediator is expected to be able to better explain the dynamics of the relationship between social support for cadets and career adaptability.

Previous research has explored the importance of self-regulation in influencing individual career adaptability because self regulation has been widely applied in relevant fields in the workplace. Self-regulation has proven to be a good framework in career development, for example related to goal setting (Merino-Tejedor et al., 2016). Individuals with effective self-regulation are better able to control events associated with negative anxiety, are able to cope with career changes and are able to manage careers (Savickas, 1999). Furthermore (Creed et al., 2009), it was found that individuals who were emerging adult with high self-regulation had lower career worries.

Some research on careers has used self-regulation as a mediator, among others: self-regulation as a full mediator between social support and career adaptability (Indianti, 2015); self-regulation as a mediator of career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults (Praskova et al., 2015); self-regulation as a mediator of career aspirations and self-perceived employability in students (Sawitri & Dewi, 2015). Self-regulation is the ability of individuals used in adapting to various conditions and social demands (Baumeister & Vohs, 2007).

Career self-efficacy is an individual's belief in his ability to successfully complete tasks related to career planning and decision making (Betz & Hackett, 2006). Social cognitive theory shows that self-efficacy is not a static trait, but rather is seen as an ever-changing self-confidence that typically shows individual performance and which interacts with personal, behavioral and environmental factors (Lent & Hackett, 1992). Career self-efficacy in this study will be used as a mediator between social support and career adaptability. social support is a strong predictor of career self-efficacy (Mahadi et al., 2016; Wang & Fu, 2015). Career self-efficacy is a predictor of career adaptability (Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

Various research results indicate the role of career self-efficacy as a mediator, among others; career self-efficacy as a mediator between social support and career adaptability (Wang & Fu, 2015), career self-efficacy as a partial mediator between future work self and career adaptability (Nabilah & Indianti, 2019); career self-efficacy as a mediator of contextual support and career adaptability (Alissa & Akhmal, 2019), career self-efficacy as a mediator between source of self-efficacy and career adaptability (Amalia & Kurniawati, 2019). Previous studies have proven the role of career self-efficacy as a mediator. Sailing cadets who feel they have the support of the closest people will affect their ability to complete career tasks and will ultimately affect their career adaptability.

Wang & Fu's (2015) research model shows that career self-efficacy acts as a mediator of the influence of social support on career adaptability. Wang & Fu's

research (2015), focuses on the social context and has proven the role of the social context in career development. Previous research found that career self-efficacy is a mediator between social support and career adaptability (Wang & Fu, 2015). Sailing cadets who feel they have the support of the closest people will affect their ability to complete career tasks and will ultimately affect their career adaptability. Wang & Fu, (2015) have suggested the need for exploration of more social and contextual factors that influence career adaptability. One contextual factor that is often associated with career development problems is career congruence. Some research on career development in Indonesia shows the importance of career congruence between children and parents. This is because Indonesia is a country with a collective society, a society characterized by parents having an important role and a strong influence on their children, including in deciding careers. Likewise, children who consider that they must obey and respect their parents (Sawitri et al., 2014). The results of the study (Sawitri et al., 2014) showed that there was a correlation between career congruence and career self-efficacy. Based on this the researchers assume that when cadets have a career congruence with parents, it will affect the career self-efficacy of the cadets and ultimately increase the career adaptability of the cadets during their education.

Based on the description above, this research assumes that the career adaptability model of marine cadets can be built through self-regulation, career self-efficacy, social support and career congruence. Research on the development of this model is expected to provide an understanding related to personal and environmental factors that influence career adaptability in vocational marine education in Indonesia. Furthermore, this research is expected to be the basis for developing more effective career adaptation problem prevention programs so as to reduce the negative impacts of low career adaptability such as academic fatigue and academic dissatisfaction.

## **Method**

The research subjects were 495 marine cadets in Surabaya and Semarang, who were in the second semester and were not included in the nursery program. Sampling in this study uses convenience sampling techniques, namely non-probability sampling techniques with samples selected by researchers from cadets who happened to be at the study site (Neuman, 2014). This study consists of 5 variables, namely, social support, career congruence, self regulation, career self-efficacy and career adaptability. Social support in this study was measured using The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) developed by Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley (1988). This measuring device consists of 12 items consisting of three subscales, namely support from family, friends and people who are considered important by individuals, each subscale contains four items. Career congruence is measured by The Adolescent-Parent Career Congruence Scale in the Indonesian version or Youth-Parent Career Congruence Scale (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013) arranged based on two aspects, namely complementary congruence and supplementary congruence consisting of 12 aitem. The career adaptability measurement tool is the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012). This scale consists of 24 items from 4 subscales namely

concern, control, curiosity and confidence, with each subscale consisting of 6 statement items. Career self-efficacy is measured by the Indonesian version of the Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) scale developed by (Arlinkasari, Rahmatika, & Akmal, 2016) which consists of 30 items from 6 subscales namely occupational information, goal setting, planning, problems solving, self-appraisal and social affirmation. Self regulation was measured using the Self-Regulation Questionnaire (SRQ) (Gavora, Jake, & Kalenda, 2015). Three scales namely MSPSS, CAAS and SRQ were adapted into Indonesian. Before conducting the research, the measuring instrument was try out. The data obtained were then analyzed using SEM (Structural Equation Modeling) with the help of the LISREL 8.7 program.

## Results

The purpose of this study is to develop a career adaptability model for marine cadets by looking at personal factors and environmental factors, so that it can be seen the factors that influence career adaptability in marine cadets. The major hypothesis in this study is the career adaptability model in marine cadets built by self-regulation, career self-efficacy, career congruence and social support. Statistical test results show that career adaptability models in marine cadets meet the criteria of model fit, meaning that theoretical models are supported by empirical data.

Fit criteria on the model prove that the model developed is in accordance with the objectives, namely the career adaptability model in marine cadets influenced by personal and environmental variables. Personal factors are career self-efficacy and self-regulation and environmental factors are social support and career congruence. The findings obtained in this study enrich the findings from career adaptability models in previous students (Indianti, 2015; Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

The results of this study indicate that social support, career congruence and self-regulation influence career adaptability through career self efficacy. The results of this study are consistent with the opinion of R. Lent et al. (1994), which states that a comprehensive approach in discussing career development must explain the complex relationships between individuals and their contexts. Career Cognitive Career Theory (SCCT) career development theories that use cognitive approaches to understand career development behaviors assume that individuals, the environment and behavioral variables influence each other through complex reciprocal relationships (R. Lent et al., 2000). The environmental influence in this study is in the form of social support obtained from family, friends and people who are considered important, in addition to social support related to career, namely career congruence between cadets and parents. The results of this study are also in accordance with the opinion of Kabir (2014), which states the marine cadets need the skills of self-regulation and self-efficacy in achieving a career.

Career development is seen as a result not only of intrapersonal processes but also of contextually constructed processes. The career adaptability model of marine cadets in this study proves that the factors of career self-efficacy, self-regulation, social support and career congruence have an important contribution to career adaptability. The career adaptability model in this study shows that personal factors

have different effects on career adaptability in marine g cadets. Career self-efficacy is proven to have an influence on career adaptability in marine cadets as a mediator variable. The results of this study prove the active role of individuals in career development through career self-efficacy. This means that the amount of social support received from family, friends and people who are considered important, the existence of career congruence felt by parents and the self-regulation possessed by cadets will encourage cadets to have confidence in their ability to complete tasks related to career planning and decision making (Betz & Hackett, 2006). This finding also confirms previous research which proves that career self-efficacy can act as a mediator (Alissa & Akhmal, 2019; Amalia & Kurniawati, 2019; Wang & Fu, 2015). Further explained by R. Lent et al. (2000), the ability of individuals to effectively manage their actions (self-efficacy) and environmental involvement is needed to achieve an adaptability that can significantly achieve career goals.

Other findings show different things from previous studies, namely Indianti 2015. Based on the results of this study self-regulation cannot act as a mediator between social support and career adaptability. However, the findings in this study of self-regulation affect the career self-efficacy, meaning that self-regulation has a role in improving the career self-efficacy of the marine cadets which in turn will affect the career career adaptability. The results of descriptive data show that cadets of navigation have self-regulation that varies from very low to very high. When viewed from the educational culture of marine vocational education students have an academic and non-academic atmosphere that is different from other education. Sailing cadets live in a dormitory and have strictly scheduled rules both in the hostel and on campus while studying (Winarno, 2016). According to Matthews et al, (2000), self-regulation is strongly influenced by individual differences in facing various challenges caused by everyday events, the existence of task demands and the existence of individual differences in reacting to pressure. In addition, Pintrich (2000), explains self-regulation can be influenced by environmental factors. Based on this opinion, environmental conditions and individual characteristics can affect self-regulation owned by cadets of marine.

The role of social support factors is obtained from people who are around individuals, both before and when they are studying. According to Zimet et al., (1988), social support will provide comfort to individuals so that it helps in dealing with various life problems that are the effects of psychological tension or stress. Such support can be obtained from parents, friends and people who are considered important. Rojewski (2015), stated that high social support will increase the readiness of adolescents to adjust to current and future tasks.

According to Lent et al., (2000), contextual support that is support from the environment will influence the academic process and determine career choices that will ultimately support individuals achieve success in education and employment. Some research results have noted that people in collectivist cultures in overcoming career problems have dependence on those closest to them. Contextual support can be obtained through social support from those closest to the individual and career congruence or career suitability between parents and adolescents. Collectivistic culture like Indonesia, parents have a strong influence on children, and vice versa children assume that children must respect and obey parents. The role of parents is

very large towards children, including in the selection of education and career choices. The suitability associated with career or career congruence between parents and children will make teens feel able to make career advancement (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck 2014). Furthermore, career congruence between parents and adolescents has an important role in the development of adolescent careers. If there is no career match between adolescents and parents, it will be able to inhibit adolescent career development (Leung et al., 2011). The results of research on students in Asia show that in choosing education and employment majors in accordance with the expectations of parents (Leong et al., 2010; Sawitri et al., 2014).

### **Novelty of Research**

The study developed a career adaptability model in marine cadets by involving: personal factors, namely self-regulation and career self-efficacy, social factors namely environmental support and career congruence. This model combines two personal variables namely self-regulation and career self efficacy and includes new variables from previous career adaptability models, such as career congruence. So far, research on personal factors refers more to the variables of career self efficacy (Wang & Fu, 2015) and self regulation (Indianti, 2015). Environmental variables that express social support and career adaptability refer more to social support variables only (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015). This model shows that self-regulation, social support, and career congruence are proven to have a role in increasing career self-efficacy, which in turn can improve career adaptability. Thus these results can be used as references and considerations related to personal context and social context in improving career adaptability.

So far, the results of the study indicate there is a direct influence between social support and career adaptability (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015), but in marine cadet social support does not directly affect career adaptability but through career self efficacy. Marine cadets are individuals who are in adulthood. This period is characterized by an increase in physical, cognitive and socio-emotional aspects so that the need to depend on others begins to decrease (Santrock, 2013). Besides that, cadets during their education lived far from their families and lived in dormitories with various rules and responsibilities. The process makes cadets independent in solving the problems faced. The results of this study indicate that social support has an influence on career adaptability that does not apply equally at all levels of age and educational context.

Family social support felt by cadets has the strongest relationship with career self-efficacy compared to other dimensions. This shows that family support has a strong influence on individual career self-efficacy, even though the individual has reached the age of transition to early adulthood and does not live with parents in their daily lives. The results of this study reinforce the important role of families in career formation in individuals in collectivistic cultures.

Previous research shows there is an effect of self-regulation with career adaptability on students (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016). This study actually found that there was no influence between self-regulation on career adaptability in marine cadets. Matthews et al. (2000) state that self-regulation is influenced by personal characteristics so that an individual's ability to regulate will

be influenced by differences in individual characteristics. Individual characteristics include how individuals react to existing pressures, for example individuals who are worried are more concerned with short-term small problems so they do not think the goals to be achieved before. Academic demands and the rules that exist can be responded differently by individuals so that it can affect the low self-regulation possessed by cadets. Besides Pintrich (2000), states that self regulation can be influenced by external factors, namely environmental conditions. The rules that have been scheduled in detail in the education process both at the dormitory and on campus, make cadets accustomed to undergo a predetermined schedule so as not to develop skills in self-regulation. The results of this study indicate that self regulation has an influence on career adaptability that does not apply equally in all educational contexts.

Descriptive data shows there is no correlation between gender and GPA with career adaptability in marine cadets. In previous studies, the GPA had a correlation with career adaptability of students at a university in Indonesia

### **Research Implications**

Theoretical implications include: (1) The career adaptability model of this marine cadet can clarify the different paths and effects of each personal variable, namely self-regulation and career self-efficacy, environmental variables namely social support and career congruence. (2) The results of this study contribute to social factors. So far, research that reveals social context and career adaptability refers more to social support variables only (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015) without looking at career congruence between parents and children. (3) The results of this study enrich the explanation of the context of career development in the era of emerging adulthood. So far, the results of the study show there is a direct influence between social support and career adaptability (Hui et al., 2018; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015), but in marine cadet social support does not directly affect career adaptability but through career self efficacy. According to Ghosh & Fouad, (2017), when an individual engages in adaptive behavior, the individual's need for support is reduced. It can be said that in this study social support has an important role but does not provide a direct influence in shaping the career adaptability of a marine cadet. (4). In self-regulation marine education has no influence on career adaptability. The results of this study indicate that there are differences in the influence of personal factors on career adaptability in marine education due to environmental factors, namely the marine education system that implements planned activities every day.

Practical Implications include: (1) Findings from the career adaptability model of marine cadets can be used as a reference in preparing prevention programs for problems related to career adaptability in marine cadets. (2). This research shows that the environmental context in this case social support and career congruence has a positive potential to be used as preventive efforts or interventions for the development of adaptability in marine cadets. For example when there is spare time parents and cadets conduct intensive discussions about future careers so as to get a suitability of opinions about careers between cadets and parents. (3). The importance of improving the career self-efficacy of cadets during their studies.

Efforts to improve career self-efficacy can be done including: cadets can be trained to describe their career interests related to the knowledge they have about education and employment programs; set priorities for managing career success; invites cadets to set plans for the future by identifying career paths; training cadets in solving problems related to careers; training cadets to assess abilities and interests relevant to their careers. (4). This finding indicates that there is a need for training related to self-regulation of academic and non-academic tasks.

### **Research Limitations**

The subjects in this study were first-year or semester II marine cadets based on the opinions of first-year students still undergoing a process of adaptation to the new social environment, new roles and responsibilities (for example, managing their own finances), managing separation from friends and family, and being involved in the process of making career decisions (Credé & Niehorster, 2012). Based on this, the results in this study cannot be generalized to the second year cadets and beyond. Subsequent research needs to be done for cadets in the second year and beyond so that differences can be seen.

Self-regulation in this study uses Brown 2003's Self Regulation Questioner (SRQ) with a short version that has been used by Gavora 2015. Although this measurement tool has been widely used in research related to career development, but in previous studies linking self-regulation with Career adaptability uses self-regulation scale and self-regulation learning measurement tools. Based on this for the next research can be done using the same measuring instrument with previous research that shows the influence.

Social support in this study, measured using MSPSS (Multidimensional Scale Perceived Social Support) and has been widely used in several previous studies related to career adaptability. Career-focused social support is contextual support, namely environmental factors that influence the process of academic specialization, determine career choices, and achieve success in aspects of education and employment. Contextual support is the support that individuals get through friends, family, teachers and role models (R. Lent et al., 2000). Based on this for further research can be done using a contextual support measurement tool that is Contextual Support and Barrier developed by Lent (2001).