

DAFTAR ISI

	Hlm
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
RINGKASAN	xiv
SUMMARY	xxiv
ABSTRAK	xxxiii
ABSTRACT	xxxiv
DAFTAR ISI	xxxv
DAFTAR TABEL	xli
DAFTAR GAMBAR	xliii
DAFTAR LAMPIRAN	xliv
DAFTAR KATA	xlvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah	19
1.3 Rumusan Masalah	28
1.3.1 Permasalahan umum	28
1.3.2 Permasalahan khusus	28
1.4 Tujuan Penelitian	29
1.4.1 Tujuan umum	29
1.4.2 Tujuan khusus	30
1.5 Manfaat Penelitian	30
1.5.1 Manfaat Teoritis	30
1.5.2 Manfaat Praktis	31

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	32
2.1 Taruna Pelayaran	32
2.1.1. Pendidikan Pelayaran	32
2.1.2. Perkembangan Psikologis Taruna Pelayaran	34
2.2 <i>Career Adaptability</i>	33
2.2.1. Pengertian Karier	33
2.2.2. Pengertian <i>Career Adaptability</i>	39
2.2.3. Dimensi <i>Career Adaptability</i>	40
2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	42
2.3 Teori <i>Career Adaptability</i>	44
2.3.1 <i>Career Construction Theory</i>	44
2.3.1.1 Model Penelitian Merino-Tejedor	48
2.3.1.2 Model <i>career adaptability</i> Sverko dan Babarovic	49
2.3.2 <i>Social Cognitive Career Theory</i>	51
2.4 Model <i>career adaptability</i> pada pendidikan vokasi	57
2.4.1 Model dari Erymaz & Kara 2016	57
2.4.2 Model dari Ndlovu 2017	58
2.4.3 Model dari Ismail 2017	58
2.4.4 Model dari Tian & Fan 2014	59
2.4.5 Model dari Ebenehi, Rasyid & Bakar 2016	60
2.5 Model <i>career adaptability</i> yang melibatkan faktor personal dan lingkungan pada mahasiswa	60
2.5.1 Model dari Indianti (2015)	60
2.5.2 Model dari Wang & Fu (2015)	61
2.6 <i>Self regulation</i>	64
2.6.1 Pengertian <i>self-regulation</i>	64
2.6.2 Komponen <i>self-regulation</i>	65
2.6.3 Dampak <i>self-regulation</i> pada pendidikan	67
2.7 <i>Career self-efficacy</i>	67
2.7.1 Pengertian <i>Career self-efficacy</i>	67
2.7.2 Aspek <i>Career self-efficacy</i>	69

2.7.3	Faktor yang mempengaruhi <i>Career self efficacy</i>	70
2.7.4	Dampak <i>Career self efficacy</i> pada pendidikan	71
2.8	Dukungan sosial	71
2.8.1	Pengertian dukungan sosial	71
2.8.2	Bentuk dukungan sosial	72
2.8.3	Dampak dukungan sosial dalam pendidikan	74
2.9	<i>Career congruence</i>	75
2.9.1	Pengertian <i>Career congruence</i>	75
2.9.2	Aspek <i>Career congruence</i>	75
2.9.3	Dampak <i>Career congruence</i>	76
2.10	Pengaruh Antar Variabel	76
2.10.1	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i>	76
2.10.2	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>self regulation</i>	78
2.10.3	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career self-efficacy</i>	79
2.10.4	Pengaruh <i>career congruence</i> terhadap <i>career self-efficacy</i>	80
2.10.5	Pengaruh <i>self regulation</i> terhadap <i>career adaptability</i>	81
2.10.6	Pengaruh <i>self regulation</i> terhadap <i>career self efficacy</i>	82
2.10.7	Pengaruh <i>career self-efficacy</i> terhadap <i>career adaptability</i>	83
2.10.8	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i> melalui <i>self regulation</i>	83
2.10.9	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i> melalui <i>career self-efficacy</i>	84
2.10.10	Pengaruh dukungan sosial, <i>career congruence</i> , <i>self regulation</i> , <i>career self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i>	84
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		86
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	86
3.2	Hipotesis	94
BAB IV METODE PENELITIAN		91
4.1	Tipe Penelitian	96
4.2	Identifikasi dan Definisi Konseptual Variabel Penelitian	96
4.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	98

4.4	Subyek Penelitian	103
4.5	Teknik Pengumpulan Data	105
4.5.1	Instrumen Penelitian	105
4.5.1.1	Dukungan Sosial	105
4.5.1.2	<i>Career congruence</i>	107
4.5.1.3	<i>Career adaptability</i>	108
4.5.1.4	<i>Career self-efficacy</i>	110
4.5.1.5	<i>Self Regulation</i>	110
4.5.2	Adaptasi alat ukur	111
4.5.2.1	Tahap awal (tahap persiapan)	113
4.5.2.2	Tahap <i>Forward Translation</i>	114
4.5.2.3	Tahap sintesis <i>forward translation</i>	114
4.5.2.4	Tahap <i>back translation</i>	114
4.5.2.5	Tahap sintesis <i>back translation</i>	110
4.5.2.6	Tahap proses validasi alat ukur	110
4.5.2.7	Tahap draf skala siap uji coba	117
4.5.2.8	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Data Uji Coba</i>	117
	a). Uji CFA MSPSS data uji coba	119
	b). Uji CFA CAAS data uji coba	126
	c). Uji CFA SRQ data uji coba	127
	d). Uji CFA CDMSE data uji coba	130
	e). Uji CFA APCC data uji coba	132
4.5.2.9	Uji AVE dan CR data uji coba	133
4.6	Teknik Analisis Data	136
4.7	Kerangka Analisa Data	137
	BAB V HASIL PENELITIAN	138
5.1	Pelaksanaan Penelitian	138
5.1.1	Lokasi Penelitian	138
5.1.2	Proses Pengumpulan Data	140
5.2	Hasil Penelitian	140

5.2.1	Analisis Deskripsi Karakteristik Subyek Penelitian	140
5.2.2	Analisis Deskriptif Data Penelitian	143
5.2.3	Hasil Analisa Data	153
5.2.4	Analisis model pengukuran (<i>measurement model</i>)	154
5.2.4.1	Uji CFA CAAS data penelitian	156
5.2.4.2	Uji CFA MSPSS data penelitian	158
5.2.4.3	Uji CFA SRQ data penelitian	161
5.2.4.4	Uji CFA skala CDMSE data penelitian	163
5.2.4.5	Uji CFA skala APCC	168
5.2.4.6	Hasil uji validitas konvergen dan validitas diskriminan	170
5.2.5	Analisis model struktural	172
5.2.5.1	Asumsi normalitas	173
5.2.5.2	<i>Goodness of Fit (GoF)</i>	174
5.2.5.3	R Square	176
5.2.5.4	Pengujian Hipotesis	181
BAB VI PEMBAHASAN		187
6.1	Model <i>Career Adaptability</i> pada Taruna Pelayaran ditinjau dari Dukungan Sosial dan <i>Career Congruence</i> dengan <i>Self-regulation</i> dan <i>Career Self-Efficacy</i> sebagai mediator	189
6.2	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i> taruna pelayaran	198
6.3	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>self-regulation</i> taruna pelayaran	202
6.4	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career-efficacy</i> taruna Pelayaran	204
6.5	Pengaruh <i>career congruence</i> terhadap <i>career self-efficacy</i> taruna pelayaran	207
6.6	Pengaruh <i>self-regulation</i> terhadap <i>career adaptability</i> taruna pelayaran	210
6.7	Pengaruh <i>self-regulation</i> terhadap <i>career self-efficacy</i> taruna pelayaran	215

6.8	Pengaruh <i>career self-efficacy</i> terhadap <i>career adaptability</i> taruna pelayaran	216
6.9	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i> melalui <i>self-regulation</i> pada taruna pelayaran	218
6.10	Pengaruh dukungan sosial terhadap <i>career adaptability</i> melalui <i>career self-efficacy</i> pada taruna pelayaran	220
6.11	Pengaruh <i>career congruence</i> terhadap <i>career adaptability</i> melalui <i>career self-efficacy</i> pada taruna pelayaran	223
6.12	Kebaruan Penelitian	226
6.13	Implikasi Temuan	229
	6.13.1 Implikasi Teoritik	229
	6.13.2 Implikasi Praktik	231
	6.13.3 Keterbatasan Penelitian	233
	BAB VII PENUTUP	235
7.1	Kesimpulan	235
7.2	Saran	237
	DAFTAR PUSTAKA	241

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Gambaran <i>Career adaptability</i> Taruna Pelayaran	8
Tabel 4.1	: <i>Blue Print MSPSS</i>	106
Tabel 4.2	: <i>Blue Print</i> skala APCC	108
Tabel 4.3	: <i>Blue Print Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i>	109
Tabel 4.4	: <i>Blue Print</i> skala CDMSE	110
Tabel 4.5	: <i>Blue Print</i> skala <i>Self-regulation Questionare (SRQ)</i>	111
Tabel 4.6	: Daftar penerjemah penelitian	113
Tabel 4.7	: Daftar <i>Expert Reviewer</i> Skala Penelitian	116
Tabel 4.8	: Hasil perhitungan <i>Mean Score Comparability</i> dan <i>Similarity</i>	118
Tabel 4.9	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> MSPSS data uji coba	125
Tabel 4.10	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> CAAS data uji coba	127
Tabel 4.11	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> SRQ data uji coba	129
Tabel 4.12	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> skala CDMSE data uji coba	131
Tabel 4.13	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> skala APCC data uji coba	133
Tabel 4.14	: Hasil Uji CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ data uji coba	135
Tabel 4.15	: Rangkuman hasil validitas struktur internal alat ukur data uji coba	136
Tabel 5.1	: Karakteristik subyek penelitian	141
Tabel 5.2	: Perbandingan data empirik dan data hipotetik	144
Tabel 5.3	: Pedoman kategorisasi	145
Tabel 5.4	: Kategorisasi pada setiap variabel penelitian	141
Tabel 5.5	: Persentase profil subyek berdasarkan data variabel penelitian	146
Tabel 5.6	: Persentase data penelitian hasil tabulasi silang antar variabel	149
Tabel 5.7	: Persentase data penelitian hasil tabulasi silang <i>career adaptability</i> dengan data demografi	151
Tabel 5.8	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> CAAS data penelitian	157
Tabel 5.9	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> MSPSS data penelitian	160
Tabel 5.10	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> SRQ data penelitian	162
Tabel 5.11	: Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> CDMSE data penelitian	165

Tabel 5.12 : Nilai muatan faktor dan <i>t-value</i> APCC data penelitian	170
Tabel 5.13 : Hasil Uji CR dan AVE data penelitian	171
Tabel 5.14 : Hasil Uji <i>Discriminat Validity</i>	171
Tabel 5.15 : <i>Rangkuman Hasil Validitas Struktur Internal Alat Ukur Penelitian (Data Penelitian)</i>	172
Tabel 5.16 : Nilai koefisien determinasi kontribusi indikator terhadap variabel	176
Tabel 5.17 : Persamaan Struktural dan koefisien Determinasi Variabel Laten Endogen (sebelum jalur yang tidak signifikan dihapus)	180
Tabel 5.18 : Persamaan Struktural dan koefisien Determinasi Variabel Laten Endogen (setelah jalur yang tidak signifikan dihapus)	180
Tabel 5.19 : Pengujian hipotesis pengaruh langsung	183
Tabel 5.20 : Pengujian pengaruh tidak langsung	186

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model <i>Career Adaptability</i> Merino-Tejedor, Hotangas & Grau	49
Gambar 2.2 : Model 1 <i>Career Adaptability</i> Šverko & Babarović	50
Gambar 2.3 : Model 2 <i>Career Adaptability</i> Šverko & Babarović	50
Gambar 2.4 : <i>Model of How Basic Career Interest Develop Over Time</i>	53
Gambar 2.5 : <i>Model of Person, Contextual, and Experiential Factor Affecting Career-Related Choice Behavior</i>	54
Gambar 2.6 : <i>Model of Task Performance</i>	55
Gambar 2.7 : <i>A Social Cognitive Model of Work Satisfaction</i>	56
Gambar 2.8 : Model <i>Career Adaptability</i> Indiaty 2015	61
Gambar 2.9 : Model <i>Career Adaptability</i> Wang & Fu 2015	63
Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual Model <i>career adaptability</i> pada taruna pelayaran	86
Gambar 4.1 : Proses adaptasi alat ukur dalam penelitian	113
Gambar 4.2 : Rumus Perhitungan CVI	137
Gambar 4.3 : Kerangka Analisis Model <i>Career Adaptability</i> Taruna Pelayaran	132
Gambar 5.1 : <i>Path diagram</i> Uji CFA CAAS Data Penelitian	158
Gambar 5.2 : <i>Path diagram</i> Uji CFA MSPSS Data Penelitian	159
Gambar 5.3 : <i>Path Diagram</i> Uji CFA SRQ Data Penelitian	163
Gambar 5.4 : <i>Path Diagram</i> Uji CFA skala CDMSE data penelitian	166
Gambar 5.5 : <i>Path Diagram</i> Uji CFA Skala APCC Data Penelitian	169
Gambar 5.6 : Hasil <i>Standardized Loading Factors</i> Model Struktural sebelum jalur tidak signifikan dihapus	175
Gambar 5.7 : Hasil <i>Standardized Loading Factors</i> Model Struktural setelah jalur tidak signifikan dihapus	175
Gambar 5.8 : Model Struktural dengan <i>career adaptability</i> taruna pelayaran (t-value) sebelum jalur signifikan di hapus	181
Gambar 5.9 : Model Struktural dengan <i>career adaptability</i> taruna pelayaran (t-value) setelah jalur signifikan di hapus	182

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Ijin Penelitian	260
Lampiran 2	: <i>Informed Consent</i>	264
Lampiran 3	: Analisa Data Penelitian	268

DAFTAR KATA

<i>Carrer adaptability</i>	: Sikap, keyakinan, dan kompetensi yang digunakan individu untuk merespon potensi stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan tantangan yang dialami individu selama masa transisi, termasuk transisi dari sekolah ke dunia kerja dan trauma pribadi yang mempengaruhinya
<i>Career congruence</i>	: Kesesuaian terkait dengan karier antara individu dan orang tua yang ditunjukkan dengan individu merasakan adanya dukungan dari orang tua terhadap perencanaan dan eksplorasi karier
<i>Career self efficacy</i>	: Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan perencanaan karier dan pengambilan keputusan
<i>Complementary congruence</i>	: Kesesuaian antara kebutuhan dan persediaan dan kesesuaian antara permintaan dan kemampuan.
<i>Career concern</i>	: Kepedulian individu tentang karier masa depan. Individu memiliki perhatian tentang masa depan yang membantu melihat dan mempersiapkan apa yang akan terjadi selanjutnya di masa depan.
<i>Confidence</i>	: Kemampuan individu dalam menghadapi berbagai hambatan dan mengatasi tantangan
<i>Control</i>	: Pengendalian diri yang dimiliki individu atas masa depan kariernya
<i>Curiosity</i>	: Keingintahuan tentang karier, eksplorasi dan perilaku pencarian informasi tentang pengetahuan akan diri dan informasi tentang pekerjaan serta kesesuaian antara diri dan dunia kerja
<i>Decision making</i>	: Mempertimbangkan apa yang mungkin terjadi jika melakukan suatu hal dan dapat menemukan lebih banyak cara untuk memecahkan masalah dan tahu cara belajar dari kesalahan tersebut.
Dukungan sosial	: Dukungan yang dirasakan individu dalam menghadapi berbagai persoalan sehingga merasakan nyaman terhadap efek dari ketegangan atau stres psikologis
<i>Emerging adulthood</i>	: Masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa
<i>Goal orientation</i>	: Fokus dalam menetapkan tujuan dan preferensi yang ditentukan secara implisit untuk diri sendiri guna mencapai hasil yang dituju.

<i>Goal Setting</i>	: sejauh mana seseorang dapat menetapkan prioritas untuk mengelola keberhasilan kariernya
<i>Impulse Control</i>	: Kemampuan untuk menahan godaan, desakan atau impuls yang dapat mengganggu perilakunya dalam mencapai target yang diinginkan.
Karier	: Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sepanjang waktu kehidupan baik formal maupun tidak formal
<i>Occupational Information</i>	: Kemampuan individu dalam menggambarkan minat karier yang terkait dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki individu tentang program pendidikan di universitas, pekerjaan dan pasar tenaga kerja
Pendidikan Pelayaran	: Pendidikan pelayaran adalah pendidikan tinggi yang peserta didiknya diarahkan untuk menjadi lulusan yang profesional dan andal di bidang pelayaran
<i>Planning</i>	: Sejauh mana individu dapat menetapkan rencana untuk masa depan dan dapat mengidentifikasi jalur karier
<i>Problem Solving</i>	: Sejauh mana individu dapat memecahkan persoalan yang terkait dengan pilihan karier dan membuat alternatif pemecahan yang dapat diterima secara sosial dan memberikan kepuasan pribadi
<i>Self-Appraisal</i>	: Sejauh mana individu menilai secara akurat kemampuan, nilai dan minat yang relevan dengan kariernya.
<i>Social Affirmation</i>	: Sejauh mana individu merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya terkait dengan pilihan karier
<i>Self direction</i>	: Belajar dari kesalahan dan banyak berpikir tentang apa yang dilakukan
<i>Self-regulation</i>	: Kapasitas individu untuk merencanakan, membimbing dan memantau perilakunya secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan untuk mencapai tujuan
<i>Supplementary congruence</i>	: Mengacu pada kesamaan dan kesesuaian antara remaja dan orang tua dalam hal rencana, tujuan dan nilai karier
Taruna Pelayaran	: Peserta didik di pendidikan tinggi yang diarahkan untuk menjadi lulusan yang profesional dan andal di bidang pelayaran