

ASPIRASI KARIR, REGULASI DIRI, DAN *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* PADA MAHASISWA

Dian Ratna Sawitri, Kartika Sari Dewi

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang 50275, Indonesia

dian.r.sawitri@gmail.com

Abstract

Self-perceived employability is individual's perceived ability to get sustainable employment appropriate to one's qualification level. Previous researches demonstrated the importance of self-regulation in shaping self-perceived employability in emerging adulthood, when career aspirations have a significant role in career-related decision-making process. However, the relationships between career aspirations, self-regulation, and self-perceived employability among university students were rarely known. This study examined a theoretical model, whether self-regulation served as a partial mediator between career aspirations and self-perceived employability. Using a convenience sampling, we involved 600 university students who were at their second, fourth, sixth, eighth, and tenth semester (68% female, M age = 19.97 years; SD = 5.57) from a university in Semarang. Structural equation modeling demonstrated that career aspirations were associated with self-perceived employability directly and indirectly via self-regulation. It means, the higher students career aspirations, the better their self-regulation and self-perceived employability. Self-regulation also leads to higher self-perceived employability. We interpreted the findings of this study from developmental and goal-setting perspective. To promote self-perceived employability, students are recommended to boost their career aspirations and develop a good self-regulation skill.

Keywords: self-perceived employability; career aspirations; self-regulation; university students

Abstrak

Self-perceived employability merupakan kemampuan yang dirasakan individu (*perceived ability*) untuk mendapatkan pekerjaan secara berkelanjutan yang sesuai dengan kualifikasinya. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya peran regulasi diri dalam membangun *self-perceived employability* pada masa *emerging adulthood*, dimana pada masa itu aspirasi karir memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan-keputusan yang terkait dengan karir. Meskipun demikian, hubungan antara aspirasi karir, regulasi diri, dan *self-perceived employability* pada mahasiswa belum banyak diketahui. Penelitian ini menguji model teoritik dengan hipotesis bahwa regulasi diri merupakan mediator parsial dalam hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability*. Partisipan penelitian terdiri dari 600 mahasiswa yang berada pada dua, empat, enam, delapan, sepuluh (68.5% perempuan, rata-rata usia 19.97 tahun, SD = 5.57) di sebuah universitas di kota Semarang, yang diperoleh melalui *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala Aspirasi Karir, Skala Regulasi Diri, dan Skala Self-Perceived Employability yang disajikan dalam Bahasa Indonesia. Analisis data dengan *structural equation modeling* menunjukkan bahwa aspirasi karir berhubungan dengan *self-perceived employability* secara langsung dan tidak langsung melalui regulasi diri. Artinya, semakin tinggi aspirasi karir mahasiswa, regulasi dirinya lebih baik dan *self-perceived employability* lebih tinggi. Regulasi diri yang lebih baik mengarahkan mahasiswa untuk memiliki *self-perceived employability* yang semakin tinggi. Peneliti menginterpretasi hasil penelitian dari perspektif psikologi perkembangan dan *goal-setting*. Untuk meningkatkan *self-perceived employability*, mahasiswa disarankan untuk memiliki aspirasi karir yang tinggi dan kemampuan yang baik dalam melakukan regulasi diri.

Kata kunci: *self-perceived employability*; aspirasi karir; regulasi diri; mahasiswa

PENDAHULUAN

Self-perceived employability merupakan kemampuan yang dirasakan individu

(*perceived ability*) untuk dapat memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan, sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). *Self-perceived*

employability meliputi faktor internal, seperti kompetensi karir yang dimilikinya, dan faktor eksternal, yaitu persepsi mengenai lapangan kerja. *Self-perceived employability* juga mengandung tiga dimensi yang saling berkorelasi, yaitu kemampuan adaptasi, identitas karir, modal sosial dan manusia. Kemampuan adaptasi (*adaptability*) sebagai dimensi pertama adalah kemampuan untuk merubah perilaku, perasaan, dan pikiran sebagai respon terhadap permintaan dari lingkungan. Kemampuan ini membutuhkan pribadi yang proaktif. Dimensi yang kedua, yaitu identitas karir, mengandung makna cara yang ditempuh oleh individu untuk mendefinisikan dirinya dalam konteks karir dan secara konseptual dikenal dengan "*cognitive compass*" yang akan mengarahkan individu untuk memilih karir yang tepat bagi dirinya. Dimensi yang terakhir yaitu modal sosial dan manusia (*human and social capital*). *Human capital* adalah personal variabel yang akan mempengaruhi kualifikasi karir seseorang, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki. Sedangkan *social capital* dimaknai sebagai aspek interpersonal dalam karir, yang menyangkut jaringan formal dan informal yang dimiliki seseorang (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Dalam penelitian sebelumnya, regulasi motivasi, perilaku, dan emosi merupakan prediktor penting bagi terbentuknya *self-perceived employability*. Regulasi diri menjadi mediator yang menghubungkan antara *career calling* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa (Praskova, Creed, & Hood, 2015). Penelitian De Vos, De Stobbeleir, dan Meganck (2009) menunjukkan bahwa strategi manajemen diri berkaitan positif dengan *self-perceived employability* pada individu. Creed, Fallon, dan Hood (2009) juga menemukan bahwa semakin baik regulasi diri pada individu, semakin berkurang masalah-masalah karir yang dirasakan di awal masa dewasanya.

Emerging adulthood adalah suatu masa yang berada diantara masa remaja dan dewasa, ketika individu berada pada rentang usia 18-25 tahun (Arnett, 2004). Memilih jalur karir dan jalur pendidikan yang dibutuhkan sebagai salah satu syarat untuk mencapai aspirasi karir merupakan tugas-tugas perkembangan karir yang penting pada masa transisi dari remaja menuju dewasa (Super, Savickas, & Super, 1996). Pada *emerging adulthood*, *self-perceived employability* dan aspirasi karir merupakan hal penting untuk diteliti pada masa ini karena individu mulai menetapkan cita-cita, membuat keputusan-keputusan mengenai pekerjaan yang akan ditekuni, dan memikirkan cara-cara strategis dalam mencapai cita-citanya tersebut (Shulman & Nurmi, 2010).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa aspirasi karir mengarahkan individu untuk melakukan perencanaan karir, dan dalam jangka panjang berkorelasi positif dengan eksplorasi karir (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2014; Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2015). Aspirasi karir merupakan tujuan atau cita-cita individu dalam bidang karir (Rojewski, 2005). Aspirasi karir penting untuk diteliti pada mahasiswa karena turut menentukan capaian dan kesuksesan karir individu beberapa tahun setelahnya atau dimasa dewasanya (Schoon & Polek, 2011). Aspirasi karir telah banyak diteliti pada remaja (Creed, Tilbury, Buys, & Crawford, 2011; Sawitri dkk., 2014; Sawitri dkk., 2015), namun sangat jarang diteliti pada masa transisi antara remaja dan masa dewasa, yaitu *emerging adulthood*, ketika *self-perceived employability* mulai dibutuhkan.

Bagaimana aspirasi karir dalam diri individu berkembang dan bagaimana individu tersebut melakukan regulasi diri dan mengusahakan tercapainya aspirasi karir yang dimilikinya konsisten dengan *goal-setting theory* (Locke & Latham, 1990). Aspirasi karir sebagai suatu cita-cita yang dimiliki individu cenderung memicu proses regulasi motivasi dan perilaku pada dirinya, dan pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan karir yang telah

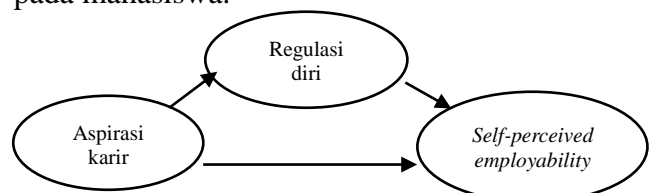
ditetapkannya tersebut. Hal ini terjadi karena regulasi diri memungkinkan individu untuk mempertahankan usaha dan komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Kanfer, Ackerman, & Heggstad, 1996). Individu yang telah memiliki aspirasi karir cenderung akan meningkatkan usahanya untuk mencapai cita-cita di bidang karir tersebut dengan memfokuskan perhatian pada proses pencapaian dan melakukan aktivitas yang lebih konsisten (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, & van Acker, 2009). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan aspirasi karir yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melakukan perencanaan karir dan dalam mengeksplorasi beragam aspek mengenai karir dan kemampuan dirinya (Creed, Buys, Tilbury, & Crawford, 2013).

Pada awal masa dewasa, strategi regulasi diri dalam bidang karir dapat dilakukan individu dengan menambah pengetahuan mengenai karir yang mereka cita-citakan, menambah jaringan, mencari informasi dari orang lain yang lebih ahli dalam bidang karir yang dituju, memecahkan masalah-masalah yang muncul yang terkait dengan karir, dan membuat perencanaan mengenai pekerjaan yang akan ditekuni (Savickas, 1999). Regulasi diri merupakan konstruk yang penting dalam *goal-setting* (Kanfer & Heggstad, 1997; Locke & Latham, 1990). Regulasi diri meningkatkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan beragam situasi dan tuntutan sosial (Baumeister & Vohs, 2003). Strategi-strategi regulasi diri tersebut berpeluang membantu mereka dalam mengarahkan aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk mencapai aspirasi karir dan dalam mengatasi hambatan yang muncul (Savickas, 1999).

Aspirasi karir yang tinggi diasumsikan dapat memicu individu untuk melakukan regulasi diri dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan, dan pada akhirnya mengarah pada konsekuensi positif, yang salah satunya adalah meningkatnya *self-perceived employability*. Sejauh ini belum ada penelitian

yang menempatkan regulasi diri sebagai mekanisme penting yang menghubungkan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability*, khususnya pada mahasiswa yang berada pada awal masa dewasa (*emerging adulthood*). Untuk mengisi kesenjangan ini, peneliti menguji model yang terdiri dari aspirasi karir, regulasi diri, dan *self-perceived employability*, untuk mengetahui apakah hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability* pada mahasiswa dimediasi secara parsial oleh regulasi diri.

Tujuan penelitian ini adalah menguji model yang memuat peran regulasi diri sebagai mediator parsial dalam hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability* pada mahasiswa. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: aspirasi karir berkorelasi dengan *self-perceived employability* secara langsung dan tidak langsung melalui regulasi diri. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memperluas pemahaman mengenai mekanisme hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability* pada mahasiswa.



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah 600 mahasiswa di sebuah universitas di kota Semarang (68,5% perempuan, rata-rata usia 19,97 tahun, $SD = 5,57$), yang diambil dengan *convenience sampling*. Partisipan tersebut terdiri dari mahasiswa semester 2 (52,2%), semester 4 (34,7%), semester 6 (10,3%), semester 8 (2,7%), dan semester 10 (0,2%).

Instrumen Survey

Aspirasi karir diukur dengan *Career Aspirations Scale* (O'Brien 1996), yang

mengungkap tujuan karir yang dimiliki individu, yang mencakup cita-cita menjadi pemimpin dalam bidang karir yang ditekuninya, keinginan kuat untuk melakukan peran manajerial dalam bidang karir tersebut, dan ketertarikan untuk melanjutkan pendidikan yang mendukung bidang karirnya. Partisipan diminta merespon dalam 6-poin skala Likert (1 = *sama sekali tidak menggambarkan diri saya* sampai dengan 6 = *sangat menggambarkan diri saya*) terhadap 10 pernyataan, seperti, “Saya berharap bisa menjadi pemimpin di bidang karir saya.” Penelitian sebelumnya (Sawitri dkk., 2014a) melaporkan koefisien reliabilitas sebesar 0,71 dan memberikan dukungan pada validitas konstruk dengan menunjukkan hubungan positif dengan *outcome expectations*, ekspektasi karir orang tua, dan perencanaan karir.

Regulasi diri diukur dengan *Self-Regulation Questionnaire* (Neal & Carey, 2005), yang mengungkap kemampuan individu untuk melakukan penetapan tujuan dan untuk mengontrol impuls. Contoh item, “Ketika saya telah menetapkan tujuan, saya biasanya bisa membuat rencana untuk mencapainya.” Partisipan diminta merespon 21 pernyataan dalam 6-poin skala Likert (1 = *sangat tidak sesuai* sampai dengan 6 = *sangat sesuai*). Koefisien reliabilitas sebesar 0,90 dan hubungan positif antara regulasi diri dengan *learning goal orientation* ditunjukkan oleh penelitian Creed dkk. (2009).

Self-perceived employability diukur dengan *Self-Perceived Employability Scale* (Rothwell et al., 1998). Partisipan diminta memberi respon dalam 6-poin skala Likert (1 = *sangat tidak sesuai* and 6 = *sangat sesuai*) 16 pernyataan, seperti, “Secara umum saya merasa percaya diri bahwa saya akan sukses dalam proses wawancara kerja dan seleksi.” Praskova dkk. (2014) melaporkan koefisien reliabilitas sebesar 0,91 dan menunjukkan *concurrent validity* dengan menunjukkan hubungan positif antara *career calling* dan *self-perceived employability*.

Prosedur Penerjemahan Instrumen Penelitian

Peneliti menterjemahkan item dalam instrumen-instrumen penelitian dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dengan prosedur *forward and backward translation* (Brislin, 1986), dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Item berbahasa Inggris diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh dua orang dengan bahasa ibu bahasa Indonesia sekaligus mampu berbahasa Inggris; (b) Dua orang yang memiliki bahasa Indonesia sebagai bahasa ibu namun tidak bisa berbahasa Inggris memeriksa apakah item-item dalam kuesioner yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia mudah dipahami; (c) Item berbahasa Indonesia diterjemahkan kembali dalam bahasa Inggris oleh dua orang bilingual yang tidak pernah membaca item tersebut sebelumnya; (d) Item-item tersebut dibandingkan dengan item asli yang berbahasa Inggris, dan ketidakakuratan makna kemudian diperbaiki; (e) Lima mahasiswa diminta mengecek keterbacaan item-item tersebut.

Pengumpulan Data

Tim peneliti mengadministrasikan kuesioner kepada mahasiswa di kelas. Keikutsertaan mahasiswa sebagai partisipan dalam penelitian ini adalah sukarela.

Analisis Statistik

Pengujian model dilakukan dengan estimasi maximum likelihood AMOS. Model fit dinilai dengan menggunakan χ^2 , normed χ^2 (χ^2/df), Comparative Fit Index (CFI), and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Nilai χ^2 yang signifikan atau tidak signifikan, $\chi^2/df < 3,0$, CFI $> 0,92$, dan RMSEA $< 0,07$ menunjukkan parameter yang memuaskan untuk model dengan 600 partisipan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Peran regulasi diri sebagai mediator dalam model ini diuji dengan: (1) model dengan efek langsung serta (2) model yang memuat efek langsung dan tidak langsung (Shrout &

Bolger, 2002). AMOS *bootstrapping* digunakan untuk menghitung error standard dan 95% *confidence interval* (CIs) untuk semua hubungan langsung dan tidak langsung. Model mediasi dikatakan valid ketika variabel prediktor (aspirasi karir) berkorelasi dengan variabel mediator (regulasi diri) dan variabel *outcome* (*self-perceived employability*), variabel mediator berkorelasi dengan variabel *outcome*, dan 95% CIs dari hubungan tidak langsung melalui variabel mediator tidak melalui nol. Mediasi penuh terjadi ketika hubungan langsung menurun menjadi nol ketika variabel mediator dimasukkan ke dalam model, sedangkan mediasi parsial terjadi ketika hubungan langsung menurun secara signifikan ketika variabel mediator dimasukkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran

Pertama-tama dilakukan analisis faktor konfirmatori yang melibatkan seluruh item dalam skala penelitian yang digunakan, untuk menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan faktor yang relevan, dan skala bersifat independen antara satu dan lainnya. Analisis faktor konfirmatori yang pertama melibatkan semua skala yaitu aspirasi karir, regulasi diri, dan *self-perceived employability* dan menunjukkan model fit yang memuaskan, $\chi^2(203, N = 600) = 545,93, p < 0,001, \chi^2/df = 2,69, CFI = 0,93, GFI = 0,92, RMSEA = 0,05$, dengan faktor *loading* signifikan ($p < 0,001$), yang berkisar antara 0,34 hingga 0,75.

Tabel 1.

Korelasi Antar Variabel, Mean, Deviasi Standar, dan Koefisien Alpha Cronbach; N = 600

Variabel	1	2	3	M	SD	α
1. Aspirasi Karir	-	0,49**	0,22**	43,97	3,62	0,76
2. Regulasi Diri	0,57	-	0,34**	92,04	10,51	0,82
3. <i>Self-perceived employability</i>	0,17***	0,22***	-	75,25	8,11	0,86

Catatan. Korelasi bivariat antar skor total skala disajikan di atas diagonal; korelasi antar variabel laten disajikan di bawah diagonal. ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Goodness of fit tersebut menunjukkan bahwa uji model struktural layak untuk dilakukan. Korelasi bivariat dan korelasi antar variabel laten disajikan di Tabel 1.

Regulasi Diri Sebagai Mediator

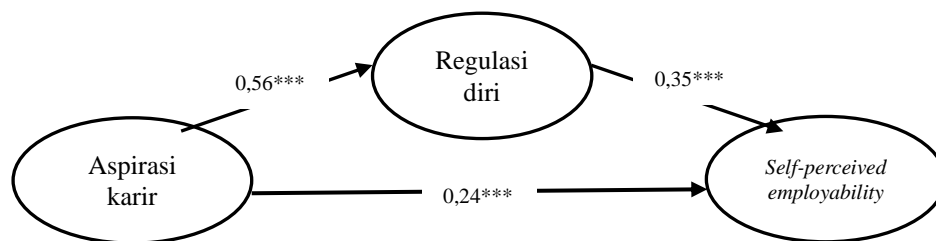
Pertama-tama peneliti menganalisis model untuk mengetahui apakah aspirasi karir memprediksi regulasi diri, dan pada akhirnya regulasi diri memprediksi *self-perceived employability*, sebagai syarat awal pengujian model mediasi. Model ini menunjukkan indeks model fit yang memuaskan $\chi^2(204, N = 600) = 560,89, p < 0,001, \chi^2/df = 2,75, CFI = 0,92, RMSEA = 0,05$. Aspirasi karir berkorelasi positif dengan regulasi diri ($\beta = 0,57, p < 0,001$), dan regulasi diri berkorelasi positif dengan *self-perceived employability* ($\beta = 0,50, p < 0,001$).

Kedua, peneliti menganalisis hubungan langsung antara aspirasi karir dengan *self-perceived employability*, dan kemudian menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung dari aspirasi karir ke *self-perceived employability* melalui regulasi diri. Model hubungan langsung menunjukkan indeks model fit yang memuaskan, yaitu $\chi^2(50, N = 600) = 133,96, p < 0,001, \chi^2/df = 2,68, CFI = 0,96, RMSEA = 0,05$. Dalam model ini, terdapat hubungan langsung antara aspirasi karir dan *self-perceived employability* ($\beta = 0,41, p < 0,001$), yang menunjukkan syarat model mediasi bahwa aspirasi karir berhubungan dengan *self-perceived employability* terpenuhi (Shrout & Bolger, 2002).

Sementara model yang mengikutsertakan hubungan langsung dan tidak langsung antara

aspirasi karir dan *self-perceived employability* melalui regulasi diri menggunakan 1,000 *bootstrapped samples* menunjukkan indeks fit yang memuaskan, yaitu $\chi^2(203, N = 600) = 545,93, p < 0,001, \chi^2/df = 2,69, CFI = 0,93, RMSEA = 0,05$. Dalam model ini, aspirasi karir memprediksi regulasi diri ($\beta = 0,56, p < 0,001$), dan regulasi diri memprediksi *self-perceived employability* ($\beta = 0,35, p < 0,001$). Aspirasi karir tetap berkorelasi positif secara signifikan dengan *self-perceived*

employability ($\beta = 0,24, p < 0,001$) dan *confidence interval*-nya tidak mengandung nol (CIs = 0,12 sampai dengan 0,27). Hasil ini menunjukkan peran regulasi diri sebagai mediator parsial dalam hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability*. Model yang diuji dalam penelitian ini menjelaskan 31% varians dalam regulasi diri dan 27% dalam *self-perceived employability*.



Gambar 2. Model Akhir
Catatan. *** $p < 0,001$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspirasi karir merupakan tujuan karir yang dapat secara langsung meningkatkan *self-perceived employability*, maupun dapat menggerakkan individu untuk melakukan regulasi diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *self-perceived employability*. Fugate dkk. (2004) berpendapat bahwa individu yang telah memiliki tujuan karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk melakukan, beradaptasi, dan terlibat dalam aktivitas yang relevan dengan aspirasi karirnya tersebut, dan hal ini mengarah pada semakin tingginya *self-perceived employability* yang dimiliki individu. Hasil penelitian ini juga relevan dengan perspektif *goal setting* (Kanfer & Heggstad, 1997; Locke & Latham, 1990), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi aspirasi karir, dapat menstimulasi proses regulasi diri, yang berfungsi sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan, seperti *self-perceived employability*. Konsisten dengan pendekatan psikologi perkembangan (Shulman & Nurmi, 2010), regulasi diri merupakan variabel yang penting dalam proses perkembangan karir pada individu yang sedang memasuki awal masa dewasa, yang perlu untuk memiliki orientasi pada masa depan, melakukan

tindakan nyata, dan tanggap terhadap tuntutan pasar kerja (Rothwell dkk., 2008).

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian Praskova dkk. (2014) bahwa proses regulasi diri yang terdiri dari regulasi usaha, emosi, dan strategi karir merupakan variabel mediator dalam hubungan antara *career calling* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa. Regulasi diri juga ditemukan berfungsi sebagai variabel mediator antara *learning goal orientation* dan *performance-prove goal orientation* dan *performance* kerja (Porath & Bateman, 2006). Hasil penelitian ini pun konsisten dengan pendapat Hall dan Chandler (2005) bahwa individu dengan memiliki regulasi diri yang efektif cenderung lebih termotivasi dalam mencapai tujuannya, lebih mampu mengontrol kecemasan dan mengatasi masalah, serta lebih mampu mengatur pencapaian tujuan karirnya dengan lebih baik.

Meskipun hasil penelitian ini memunculkan hasil penelitian yang menunjukkan gambaran dinamika perkembangan karir pada individu yang memasuki masa dewasa awal, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, proporsi partisipan perempuan lebih

besar daripada laki-laki, meskipun jenis kelamin tidak berkorelasi secara signifikan dengan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *self-perceived employability*. Meskipun penelitian sebelumnya tidak menemukan adanya korelasi yang signifikan antara jenis kelamin dengan *self-perceived employability* (Domene, 2012; Rothwell dkk., 2008), maupun strategi karir lainnya (Hirschi, 2011; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011), penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan proporsi jenis kelamin dalam subjek penelitiannya. Kedua, penelitian ini dilakukan dengan melibatkan partisipan mahasiswa Indonesia, dengan latar belakang budaya kolektivistis. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan sampel yang lebih luas, dan menguji model secara lintas budaya. Ketiga, instrumen penelitian ini diadaptasi dari instrumen asli yang berbahasa Inggris. Meskipun adaptasi skala untuk digunakan di beragam populasi merupakan prosedur yang lazim dilakukan (Harkness, Villar, & Edwards, 2010), perlu dilakukan evaluasi secara kontinyu terhadap instrumen penelitian. Keempat, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional* sehingga untuk mendapatkan gambaran hubungan kausal yang akurat diantara variabel-variabel penelitian, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji peran regulasi diri sebagai mediator dalam hubungan antara aspirasi karir dan *self-perceived employability* pada 600 mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi diri berperan sebagai mediator parsial. Aspirasi karir berkaitan positif dengan *self-perceived employability*, secara langsung dan tidak langsung melalui regulasi diri. Pemahaman akan perkembangan aspirasi karir mahasiswa diharapkan dapat membantu individu yang memasuki awal masa dewasa tersebut dalam memahami dan menetapkan aspirasi karirnya, mengembangkan strategi regulasi diri untuk mencapainya, sehingga meningkatkan persepsi mengenai kemampuannya dalam

memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Program konseling dan intervensi karir lainnya kepada mahasiswa untuk meningkatkan persepsi mengenai kemampuan individu dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, dapat difokuskan pada peningkatan aspirasi karir dan peningkatan penguasaan strategi regulasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York, NY: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2003). Self-regulation and the executive function of the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 197-217). New York, NY, US: Guilford Press.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). London, UK: Sage.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Creed, P., Buys, N., Tilbury, C., & Crawford, M. (2013). The relationship between goal orientation and career striving in young adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1480-1490. doi:10.1111/jasp.12108
- Creed, P., Tilbury, C., Buys, N., & Crawford, M. (2011). The career aspirations and action behaviours of Australian adolescents in out-of-home-care.

- Children and Youth Services Review*, 33, 1720-1729.
doi:10.1016/j.childyouth.2011.04.033
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & van Acker, F. (2009). Development and validation of the Work Effort Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25, 266–273.
doi:10.1027/1015-5759.25.4.266
- De Vos, A., De Stobbeleir, K., & Meganck, A. (2009). The relationship between careerrelated antecedents and graduates' anticipatory psychological contracts. *Journal of Business & Psychology*, 24, 289–298. doi:10.1007/s10869-009-9107-3
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001–1049. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20, 281–292.
doi:10.1177/1069072711434413
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.
doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. A global perspective (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
doi:10.1002/job.301
- Harkness, J. E., Villar, A., & Edwards, B. (2010). Translation, adaptation, and design. In M. Braun, B. Edwards, T. Johnson, L. Lijberg, P. Mohler, B. Pennell, & T. Smith. *Survey methods in multinational, multiregional, and multicultural contexts* (115–140). Hoboken, NJ: Wiley.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60–73.
doi:10.1016/j.jvb.2010.11.002
- Kanfer, R. & Heggestad, E. D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centred approach to work motivation. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behaviour* (Vol. 19). London, England: Jai Press Inc.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1996). Motivational skills and selfregulation for learning: A trait perspective. *Learning and Individual Differences*, 8, 185–209.
doi:10.1016/S1041-6080(96)90014-X
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Neal, D. J., & Carey, K. B. (2005). A follow-up psychometric analysis of the Self-Regulation Questionnaire. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19, 414-422.
doi:10.1037/0893164x.19.4.414
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274.
doi:10.1006/jvbe.1996.0024
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job

- performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 185-192. doi:10.1037/0021-9010.91.1.185
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42, 86-110. doi:10.1177/0894845314541517
- Rojewski, J. W. (2005). In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. (pp. 131-154). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *Career Development Quarterly*, 47, 326-336.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Longitudinal relations of parental influences and adolescent career aspirations and actions in a collectivist society. *Journal of Research on Adolescence*, 25, 551-563. doi:10.1111/jora.12145
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14, 161-180. doi:10.007/s10775-013-9247-x
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210-217. doi:10.1177/0165025411398183.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445. doi:10.1037//1082-989X.7.4.422.
- Shulman, S., & Nurmi, J.-E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults. In S. Shulman & J.-E. Nurmi (Eds.), *The role of goals in navigating individual lives during emerging adulthood* (pp. 57-70). San Francisco, CA: Wiley.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice & development* (pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.