

PENGARUH KELUARGA DAN EFIKASI DIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN KARIER: MEDIASI IDENTITAS VOKASI

Putri Novie Dwiyanthi, Anisa Rostiana, & Missiliana Riasnugrahani

Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Surya Sumantri No. 65 Bandung, 40164, Indonesia

Korespondensi: missiliana.ria@psy.maranatha.edu

FAMILY INFLUENCE AND CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY: THE MEDIATION ROLE OF VOCATIONAL IDENTITY

Manuscript type: Original Research

Abstract

This study aims to examine the influence of family on the career decision-making self-efficacy of final-year students, with a particular focus on the mediating role of vocational identity. The study involved 197 students from various public and private universities in Bandung, selected through a snowball sampling technique. Participants completed the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form, Family Influence Scale, and the Vocational Identity Measure, which all demonstrated high validity and reliability. Using Hayes' PROCESS model 4 analysis, the results showed that vocational identity serves as a significant partial mediator in the relationship between family influence and career decision-making self-efficacy, with the indirect effect exceeding the direct effect. These findings suggest that family influence enhances students' career decision-making self-efficacy by fostering their vocational identity. When students develop a strong vocational identity, supported by their parents, they become more confident in making career-related decisions.

Article history:

Received 2 May 2024

Received in revised form 8 April 2025

Accepted 2 Juni 2025

Available online 27 November 2025

Keywords:

career decision making self-efficacy
family influence
final-year students
mediation
vocational identity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh keluarga terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa semester akhir, dengan fokus khusus pada peran mediasi identitas vokasi. Penelitian ini melibatkan 197 mahasiswa dari berbagai universitas negeri maupun swasta di kota Bandung yang dipilih dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Setiap partisipan mengisi kuesioner *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form*, *Family Influence Scale*, dan *Vocational Identity Measure*, yang seluruhnya memiliki validitas dan reliabilitas tinggi. Melalui analisis Hayess PROCESS model 4, ditemukan bahwa identitas vokasi secara signifikan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pengaruh keluarga dan efikasi diri dalam membuat keputusan karier, dengan efek tidak langsung lebih besar dari efek langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keluarga dapat meningkatkan efikasi diri dalam membuat keputusan karier melalui pengembangan identitas vokasi yang dimiliki mahasiswa. Ketika mahasiswa mengembangkan identitas vokasi yang kuat, dengan dukungan dari orang tua, mereka menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karier.

Kata Kunci: efikasi diri dalam membuat keputusan karier, identitas vokasi, mahasiswa, mediator, pengaruh keluarga

Dampak dan Implikasi dalam Konteks Ulayat

Indonesia dengan budaya kolektif memiliki ciri *interdependent self* yaitu persepsi tentang diri yang merujuk kepada orang lain. Pencapaian dan kesuksesan akan ditunjukkan untuk orang lain, sehingga harapan, opini, dan evaluasi orang lain, sama pentingnya dengan keinginan dan kebutuhan individu. Ketika individu dalam budaya kolektif membuat keputusan karier, orang tua sebagai otoritas yang lebih tinggi memegang peranan penting. Salah satu tujuan pemilihan karier adalah memuaskan orang tua, karena kepuasan orang tua menjadi kepuasan diri. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada budaya kolektif, orang tua masih berperan besar dalam membentuk identitas karier anak, meningkatkan keyakinan untuk terlibat dalam pendidikan, perencanaan kerja, dan pengambilan keputusan karier.

Handling Editor: Karel Karsten Himawan, Faculty of Psychology, Universitas Pelita Harapan, Indonesia



This open access article is licensed under [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Gambaran angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 22.25% penduduk berusia 15–24 yang tergolong pengangguran terbuka, dan sisanya adalah penduduk bekerja (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024). Meski telah bekerja, beberapa dari individu tersebut juga menghadapi permasalahan, antara lain merasa bahwa pekerjaannya tidak relevan dengan latar keilmuannya. Sebanyak 30.9% dari 744 responden yang disurvei oleh Katadata Insight Center (KIC) pada tahun 2023, ditemukan fenomena ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*), yaitu kondisi keahlian pekerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Penyebab terjadinya ketidaksesuaian keterampilan antara lain karena minimnya kesiapan pasar tenaga kerja dalam menerima lulusan pendidikan tinggi, sehingga para lulusan pendidikan tinggi menerima pekerjaan tanpa mempertimbangkan kesesuaian latar keilmuan dan pekerjaan yang dipilihnya. Selain itu, banyak pula siswa yang memilih pendidikan di perguruan tinggi tanpa memiliki perencanaan yang matang tentang apa yang akan dilakukan dan dikerjakan di masa depan, sehingga pada akhirnya pendidikan tidak mendukung pekerjaannya saat ini (Riasnugrahani, 2024).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karier merupakan hal yang penting dan perlu disiapkan semenjak kanak-kanak (Ayriza dkk., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Lee dkk. (2022) yang menyatakan bahwa saat mahasiswa menjalani proses pembelajaran di perguruan tinggi adalah waktu yang optimal untuk membuat keputusan karier yang lebih realistis dan konkret, serta menentukan kemungkinan karier dengan mempertimbangkan kondisi kerja secara kritis dan sesuai dengan keinginan serta kemampuan diri. Memilih karier merupakan proses kompleks yang harus dilakukan sejak berada di universitas, dan hal ini dapat menimbulkan stres psikososial bagi mahasiswa dan dapat menghambat mereka untuk membuat keputusan yang tepat (Koçak dkk., 2021).

Sulitnya membuat keputusan karier akan berdampak pada kehidupan mahasiswa setelah selesai perkuliahan. Maka dari itu efikasi diri sangat penting dalam pengambilan keputusan karier. Efikasi diri dalam membuat keputusan karier (*Career Decision Making Self-Efficacy–CDMSE*) merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat secara sukses melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Taylor & Betz, 1983; Widyaningrum & Hastjarjo, 2016). Mahasiswa berada dalam fase penting untuk menentukan arah karier mereka secara realistis dan sesuai dengan potensi diri. Pada masa ini, kesulitan dalam pengambilan keputusan karier dapat menghambat kesiapan memasuki dunia kerja (Lee dkk, 2022).

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan efikasi diri dalam membuat keputusan karier sebagai keyakinan akan kemampuan individu untuk terlibat dalam pendidikan, perencanaan kerja, dan pengambilan keputusan. Terdapat lima dimensi dari efikasi diri dalam membuat keputusan karier, yaitu: a) penilaian diri (*accurate self-appraisal*), keyakinan akan kemampuan untuk menilai kelebihan serta kekurangan diri; b) mengumpulkan informasi pekerjaan (*gathering occupational information*), keyakinan akan kemampuan untuk memperoleh informasi mengenai karier yang diminati; c) pemilihan tujuan (*goal selection*), keyakinan akan kemampuan dalam menetapkan pilihan karier; d) membuat rencana untuk masa depan (*making plans for the future*), keyakinan akan kemampuan dalam membuat perencanaan masa depan mengenai karier; e) pemecahan masalah (*problem solving*), keyakinan akan kemampuan dalam menyelesaikan masalah karier. Konstruk teoretis ini masih relevan digunakan dalam beberapa studi terkini (mis: Yung & Yo, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat CDMSE akan memengaruhi konsep karier dan eksplorasi karier (Gushue dkk., 2006), sehingga dengan memiliki level CDMSE yang tinggi atau memadai, individu dapat menetapkan pilihan karier atau jurusan dengan lebih percaya diri. Selain itu, CDSME yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan untuk menghadapi suatu tantangan daripada menghindarinya, karena individu memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diperlukan dalam mengambil keputusan karier (Taylor & Betz, 1983). Sedangkan CDMSE yang rendah mendorong individu untuk menghindari perilaku atau tugas yang dapat mencapai tujuan mereka, dan cenderung akan mengubah tujuan karier saat mereka menghadapi sebuah tantangan (Burns dkk., 2013).

Individu dengan tingkat CDMSE yang rendah cenderung mengalami berbagai tantangan dalam pengambilan keputusan karier. Studi oleh Rossier dkk. (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri yang rendah berhubungan dengan peningkatan kesulitan dalam pengambilan keputusan karier, termasuk kurangnya kesiapan dan informasi yang tidak konsisten. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan keyakinan diri yang lebih kuat terhadap kemampuan untuk membuat keputusan karier terlibat dalam perilaku eksplorasi atau persiapan karier lebih sering dan mengalami lebih sedikit kesulitan pengambilan keputusan karier.

Penelitian oleh Park dkk. (2022) menemukan bahwa CDMSE memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku persiapan karier. Semakin rendah CDMSE, semakin rendah pula tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas persiapan karier, seperti mencari informasi pekerjaan, mengikuti pelatihan, atau membangun jaringan profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian Lee dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kesulitan terkait keputusan karier dapat menunda atau mengurangi perilaku persiapan karier. Pengalaman negatif atau kegagalan sebelumnya dapat menurunkan rasa

kepercayaan diri individu dalam kemampuan mereka untuk membuat keputusan karier. Mahasiswa dengan CDMSE rendah cenderung kurang tegas dalam memilih karier yang ia inginkan. Selain itu, kurangnya bimbingan dan kejelasan dalam pengambilan keputusan karier dapat menyebabkan mahasiswa membuat pilihan yang tidak sesuai, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk mencari karier lain.

Studi oleh Anyago dkk. (2024) menemukan bahwa mahasiswa yang tidak mendapatkan bimbingan dalam membuat keputusan karier, memungkinkan mereka akan membuat pilihan karier yang kurang tepat, sehingga akan berdampak pada ketidakpuasan kerja dan tingginya tingkat keluar-masuk kerja di awal karier mereka. Rendahnya CDMSE dapat menyebabkan individu merasa cemas, stres dan kurang percaya diri, sehingga dapat menurunkan kesejahteraan psikologis mereka. Studi menunjukkan bahwa individu dengan CDMSE rendah akan lebih rentan mendapatkan gangguan psikologis dan kesulitan dalam mengatur emosi, yang akan berdampak negatif pada kesehatan mental mereka (Pignault dkk., 2023).

Dukungan dan bimbingan dalam meningkatkan CDMSE salah satunya diperoleh dari keluarga. Fouad dkk. (2016) menyebutkan bahwa pengaruh keluarga (*family influence*) dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan karier. Pengaruh keluarga adalah keragaman cara keluarga asal dalam membentuk atau memandu pengambilan keputusan individu, dan mencakup dimensi seperti bimbingan, dukungan, nilai-nilai bersama, dan harapan (Fouad dkk., 2010). Dukungan yang dirasakan dari orang-orang yang signifikan cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap CDMSE daripada faktor kontekstual lainnya (Wright dkk., 2014), khususnya pada budaya kolektivisme, yaitu semakin tinggi level kolektivisme individu, semakin individu akan mempertimbangkan keinginan keluarganya (Sawitri & Creed, 2016). Individu dengan budaya kolektivisme, memiliki ciri *interdependence self* yaitu diri yang merujuk kepada orang lain, sehingga harapan, opini, dan evaluasi orang lain, sama pentingnya dengan keinginan dan kebutuhan individu (Markus & Kitayama, 2010). Pencapaian dan kesuksesan akan dikaitkan dengan orang lain, sehingga ketika anak membuat keputusan karier, maka salah satu tujuannya adalah memuaskan orang tua, sebagai pemegang otoritas tertinggi di keluarganya.

Keluarga dapat memberikan teladan dan dukungan emosional (Whiston & Keller, 2004), dan memiliki pengaruh yang lebih kuat pada perkembangan karier daripada teman sebaya, bahkan di masa remaja (Paa & McWhirter, 2000). Keluarga memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan membuat pilihan karier yaitu semakin besar dukungan yang diberikan dari keluarga maka semakin mudah pula kemampuan untuk mengambil keputusan karier (Fouad dkk., 2016). Hal ini menunjukkan

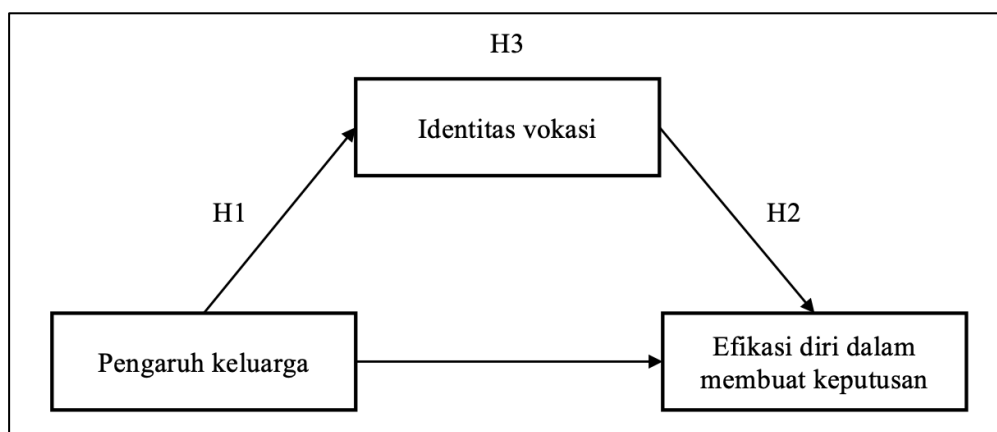
bahwa pengaruh keluarga dapat meningkatkan efikasi diri individu untuk mengambil keputusan karier (Xue & Jay, 2018), melalui kapasitas yang berbeda-beda (Batool & Gayas, 2020).

Penelitian mengenai peran keluarga dalam karier individu menemukan bahwa keluarga memengaruhi karier individu dalam pembentukan identitas karier (Batool & Gayas, 2020), atau identitas vokasi (Skorikov & Vondracek, 2012; Zhang dkk., 2021). Identitas vokasi (*Vocational identity*) merupakan gambaran yang jelas dan stabil mengenai minat karier, tujuan, dan kemampuan yang muncul dari integrasi pengalaman hidup (Holland dkk., 1980). Semua aspek pengembangan identitas vokasi individu terbuka terhadap pengaruh dari banyak sumber luar, salah satunya adalah nasihat dan dorongan orang tua. Pada individu yang tinggal bersama orang tuanya, orang tua akan menjadi agen identitas baginya. Situasi dan praktik sehari-hari dapat memengaruhi persepsi, kognisi, emosi, motivasi dan aksi dari individu, yang merupakan bagian dari dirinya (Markus & Kitayama, 2010). Interaksi dan pengamatan terhadap anggota keluarganya dalam berbagai peran dan situasi juga membantu individu membentuk identitas dan membangun jalur kariernya (Savickas, 2012). Dengan kata lain, keluarga memiliki peranan penting dalam membentuk identitas vokasi individu (Sica dkk., 2021). Individu yang mencari dukungan emosional dari keluarganya, akan mengembangkan kecenderungan perilaku positif sebagai modal psikologis positif, sehingga secara efektif meningkatkan identitas profesional mereka (Zhang dkk., 2023). Individu yang merasakan lebih banyak dukungan dari orang tua, akan lebih yakin dalam jalur karier mereka di masa depan (Zhang dkk., 2021).

Identitas vokasi juga dapat memengaruhi keyakinan individu dalam membuat keputusan kariernya. Identitas vokasi memberikan kerangka kerja yang baik untuk dapat memahami proses pengambilan keputusan karier (Holland dkk., 1980). Dengan mengetahui identitas vokasi, individu akan lebih mudah dalam merencanakan, mempersiapkan diri sesuai dengan identitasnya dan siap menghadapi segala konsekuensi dengan pilihannya, sehingga individu akan lebih yakin dalam mengambil keputusan kariernya. Individu memproyeksikan pandangannya tentang dunia dan pekerjaan ke profesi-profesi, sehingga puas dalam membuat keputusan karier (Holland dkk., 1980). Hasil penelitian dari Gupta (2015) juga menemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara identitas vokasi dengan CDMSE. Penelitian dari Khasawneh dkk. (2007) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki identitas vokasi yang tinggi, memiliki gambaran yang jelas dan stabil mengenai tujuan, minat, kepribadian, dan bakat mereka, sehingga mereka tidak kesulitan dalam mengambil keputusan dan adanya kepercayaan pada kemampuan diri untuk membuat keputusan karier di masa depan. Sebaliknya, jika perkembangan identitas vokasi terhambat, dapat terjadi

keraguan dalam pengambilan keputusan karir, kebingungan peran, depresi, kecemasan, dan rendahnya harga diri (Strauser dkk., 2008).

Berdasarkan asumsi teoretis dan penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh keluarga terhadap CDMSE melalui mediasi identitas vokasi pada mahasiswa semester akhir di Bandung (lihat Gambar 1). Penulis berasumsi bahwa pengaruh keluarga berhubungan dengan identitas vokasi (H_1), identitas vokasi berhubungan dengan CDMSE (H_2), dan identitas vokasi memiliki peran untuk memediasi hubungan pengaruh keluarga dengan CDMSE (H_3).



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Partisipan

Sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dari program S1 di Bandung, dengan kriteria sebagai berikut: a) mahasiswa/i aktif berusia 18–25 tahun; b) berkuliah di berbagai universitas di Bandung; c) berada di tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi/tugas akhir. Pada awalnya penulis mendapatkan 237 partisipan, tetapi terdapat 40 orang yang tidak sesuai dengan karakteristik partisipan, sehingga jumlah akhir partisipan adalah 197 mahasiswa.

Desain

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk Google Form, yang disebarakan pada partisipan dalam bentuk tautan dokumen melalui media sosial, seperti WhatsApp, Instagram, dan LINE.

Prosedur

Kuesioner yang disebarakan dalam bentuk Google Form dengan pengaturan anonim sehingga terjaga kerahasiaan partisipan. Pada halaman awal formulir terdapat penjelasan mengenai penelitian yang akan dilakukan, setelah itu terdapat lembar persetujuan berpartisipasi sebagai bukti bahwa partisipan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian tanpa adanya paksaan. Jika bersedia, maka partisipan dapat mengisi data demografi dan pertanyaan untuk setiap variabel.

Proses pengumpulan data menggunakan teknik *snowball sampling*. Pertama-tama penulis menentukan beberapa orang yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian untuk mengisi kuesioner, dan selanjutnya meminta mereka untuk menyebarkan tautan kuesioner melalui grup kelas, media sosial, dan pesan personal. Seluruh data yang terkumpul ditelaah untuk kemungkinan ada duplikasi data dan ketidaksesuaian dengan kriteria inklusif partisipan. Ditemukan sebanyak 40 orang yang tidak sesuai dengan karakteristik partisipan yang ditetapkan.

Instrumen

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dalam membuat keputusan karier adalah menggunakan *Career Descision Making Self-Efficacy Scale-Short Form* (CDMSE-SF) yang sudah diadaptasikan ke bahasa Indonesia oleh Purnama dan Ernawati (2021). Kuesioner terdiri dari lima dimensi, yaitu penilaian diri, mengumpulkan informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, membuat rencana untuk masa depan, dan pemecahan masalah. Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima pilihan (1 = Sangat Tidak Yakin; 5 = Sangat Yakin). Setelah melalui uji validitas didapatkan bahwa semua butir pernyataan (10 butir) valid dengan rentang nilai .517–.735 dan reliabilitas sebesar .836.

Kuesioner untuk mengukur pengaruh keluarga adalah *Family Influence Scale* (FIS) yang dikembangkan oleh Fouad dkk. (2010), untuk menilai persepsi tentang bagaimana keluarga asal seseorang memengaruhi pilihan karier dan pekerjaan. FIS mencakup dalam empat sub skala, yaitu: Dukungan informasi, Harapan keluarga, Dukungan finansial, dan Nilai/keyakinan. FIS dalam penelitian ini telah melalui proses adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh penulis. Kuesioner terdiri atas 20 butir pernyataan dengan skala Likert enam pilihan (1 = “Sangat Tidak Setuju”; 6 = “Sangat Setuju”). Nilai validitas FIS berkisar .40–.70, sedangkan nilai reliabilitas sebesar .866, artinya kuesioner FIS memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Identitas vokasi diukur melalui *Vocational Identity Measure* (VIM) yang dikembangkan oleh Gupta dkk. (2015) yang telah diadaptasi oleh penulis. Kuesioner VIM terdiri atas 17 butir pernyataan, dengan lima skala Likert lima pilihan (1 = “Sangat Tidak Setuju”; 5 = “Sangat Setuju”). Validitas

yang diperoleh berkisar .65 hingga .80, menunjukkan bahwa pernyataan pada alat ukur ini valid dengan nilai reliabilitas sebesar .95.

Teknik Analisis

Sebelum menguji hipotesis, dilakukan uji normal, heteroskedastisitas dan hubungan linear (linearitas) data. Didapatkan bahwa data terdistribusi normal, memiliki hubungan yang linear, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Semua asumsi klasik terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji regresi. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah model 4 Hayes PROCESS untuk mengukur mediasi identitas vokasi pada hubungan pengaruh keluarga dan efikasi diri dalam membuat keputusan karier.

HASIL

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan sebanyak 197 partisipan yang merupakan mahasiswa yang berada pada tingkat akhir dari berbagai universitas di Bandung. Dengan gambaran demografis seperti pada Tabel 1.

Tabel 1.

Gambaran Sampel Penelitian

Variabel		Frekuensi	Persentase
		<i>n</i>	%
Usia	19	6	3.0
	20	8	4.1
	21	89	4.2
	22	86	43.7
	23	8	4.1
Jenis Kelamin	Laki-laki	66	33.5
	Perempuan	131	66.5
Semester	6	22	11.2
	7	5	2.5
	8	168	85.3
	10	2	1.0
Jenjang Pendidikan	S1	168	85.3
	Diploma	29	14.7
Pengalaman Magang	Ya	154	78.3
	Tidak	43	21.8
Pekerjaan Orang Tua	Wiraswasta	149	75.6
	PNS/TNI/POLRI	30	15.2
	BUMN	9	4.6
	Ibu Rumah Tangga	6	3.0
	Lainnya	3	1.5
Tingkat Pendidikan Orang Tua	S3	7	3.6
	S2	25	12.7
	S1	67	34
	Diploma	19	9.6
	SMA	67	34
	SMP	7	3.6
	SD	5	2.5

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas partisipan berusia 21 tahun yaitu sebanyak 45.2% dan sebanyak 66.5% berjenis kelamin perempuan. Lebih banyak partisipan berada di semester 8 (85.3%), dengan jenjang pendidikan pada level S1 (85.3%). Partisipan berasal dari berbagai universitas baik swasta maupun negeri di kota Bandung, dengan 3 universitas terbanyak adalah Universitas Kristen Maranatha sekitar 57.9%, Politeknik Negeri Bandung sekitar 7.6%, dan Universitas Pendidikan Indonesia sekitar 6.1%. Tiga fakultas terbanyak adalah Fakultas Psikologi (31.5%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis (26.4%), dan Fakultas Teknik (18.8%). Sebanyak 78.3% mahasiswa pernah mengikuti magang, memiliki orang tua yang berprofesi wiraswasta (62.9%), dengan tingkat pendidikan orang tua terbanyak berada pada level S1 (34%).

Tabel 2.
Rerata, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1. Usia	21.42	.769	-			
2. Pengalaman magang	--	--	-.034	-		
3. Pengaruh keluarga	77.79	14.59	-.035	.075	-	
4. Identitas vokasi	64.5	5.53	.049	.136	.327**	-
5. CDMSE	38.70	5.537	.116	.163*	.377**	.711**

Catatan: *N* = 197. *M* = Mean, *SD* = Standar Deviasi. Usia dihitung dalam tahun, CDMSE = *Career Decision Making Self-Efficacy*. **p* < .05. ***p* < .01.

Tabel 2 berisi rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antar variabel. Hasil menunjukkan nilai korelasi positif sebesar .711 ($p < .01$) pada identitas vokasi dengan efikasi diri dalam membuat keputusan karier. Hal ini berarti semakin tinggi identitas vokasi, semakin tinggi pula efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Hasil uji korelasi untuk variabel pengaruh keluarga dan variabel efikasi diri dalam membuat keputusan karier sebesar .377 ($p < .05$) yang artinya memiliki korelasi positif antara pengaruh keluarga dan efikasi diri dalam membuat keputusan karier. Semakin tinggi pengaruh keluarga, semakin tinggi pula efikasi diri dalam membuat keputusan karier mahasiswa, begitupula sebaliknya. Hasil korelasi antara pengalaman magang dengan efikasi diri dalam membuat keputusan karier memiliki korelasi positif yang signifikan yaitu sebesar .163 ($p < .05$), yang artinya semakin banyak pengalaman mahasiswa semester akhir mengikuti magang, semakin tinggi pula efikasi diri dalam membuat keputusan karier. Untuk memastikan kaitan antara pengalaman magang dan CDMSE, model mediasi pengalaman magang akan menjadi *covariate*, sehingga nilai hubungannya dapat dikontrol dalam model mediasi.

Berdasarkan data pada Tabel 3, terlihat bahwa setelah memperhitungkan variabel pengalaman magang sebagai variabel *kovariat*, ditemukan variabel FI efek positif pada VI ($b = .32, p < .00$). Artinya, semakin meningkatnya FI, maka semakin meningkat juga VI (H1 diterima). Selain itu,

ditemukan juga efek positif dari VI terhadap CDMSE ($b = .65, p < .01$) yang artinya semakin meningkatnya VI, maka semakin meningkat juga CDMSE (H2 diterima). Pengalaman magang sebagai variabel kovariat tidak memberikan peranan baik pada VI ($b = 2.67, p > .01$) maupun CDMSE ($b = .91, p > .01$).

Tabel 3.
Hasil Uji Mediasi

Anteseden	Identitas Vokasi			CDMSE		
	<i>coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Pengaruh keluarga	.32	.05	.00	.16	.02	.00
Identitas Vokasi	—	—	—	.65	.03	.00
Magang	2.67	1.74	.13	.91	.67	.17
Konstan	52.74	4.05	.00	8.79	2.11	.00
$R^2 = .12$			$R^2 = .53$			
$F(2.194) = 12.95$			$F(3.193) = 71.86$			
$p = .00$			$p = .00$			

Catatan: $N = 197$. Hasil diperoleh setelah menjadikan variabel pengalaman magang menjadi variabel kovariat.

Dalam Tabel 4, diketahui bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan dari FI terhadap CDMSE ($\beta = .06, [.02; .10]$) dan juga hubungan tidak langsung yang signifikan dari FI ke CDMSE melalui mediator VI ($\beta = .21, [.12; .29]$). Hal ini berarti bahwa VI memediasi secara parsial hubungan antara FI dan CDMSE (H3 diterima).

Tabel 4.
Hasil Total, Efek Langsung dan Tidak Langsung Pengaruh Keluarga terhadap CDMSE

Effect	Path	Standardized Effect			Bootstrap Bias Corrected 95% Confidence Interval	
		β	SE	<i>p</i>	LLCI	ULCI
Total	FI → CDMSE	.37	.03	.00	.09	.19
Langsung	FI → CDMSE	.06	.02	.00	.02	.10
Tidak Langsung	FI → VI → CDMSE	.21	.04	—	.12	.29

Catatan: $N = 386$; Completely standardized indirect effect(s); FI = Family Influence; VI = Vocational Identity, CDMSE = Career Decision Making Self-Efficacy; SE = Standard Error; p = signifikansi; LLCI = Lower Limit Confidence Interval; ULCI = Upper Limit Confidence Interval.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel pengaruh keluarga berkorelasi signifikan dengan efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa semester akhir di Kota Bandung, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin besar pengaruh keluarga yang diberikan, semakin besar juga efikasi diri dalam membuat keputusan karier mahasiswa semester akhir di Bandung. Pengaruh keluarga memiliki pengaruh dalam membentuk minat dan nilai anak-anaknya, mengembangkan konsep diri, dan memberikan perspektif positif dan negatif terhadap profesi (Halim,

2018). Maka dari itu dampak pengaruh keluarga terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karier dapat membantu individu untuk dapat berhasil dalam pengembangan kariernya, seperti: melakukan kegiatan pengumpulan informasi mengenai berbagai jenis pekerjaan (misal: apa pekerjaan tersebut?, apa persyaratan yang dibutuhkan?), memastikan dukungan yang diperlukan untuk melakukan eksplorasi minat yang berhubungan dengan karier dan potensi keterampilan, membangun aspirasi untuk masa depan, menyusun rencana untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan perasaan mengenai efisiensi pribadi dalam memilih pekerjaan (Palos & Drobot, 2010).

Keluarga memiliki peran yang besar sejak perkembangan anak hingga pembentukan karakter dan proses karier (Cui dkk., 2019). Menurut Ferry dkk. (2000) terdapat beberapa faktor keluarga yang diketahui memengaruhi perilaku karier, seperti model peran orang tua, harapan orang tua, dorongan orang tua, gaya pengasuhan, status sosial ekonomi keluarga, dan hubungan orang tua anak. Mereka menemukan bahwa dorongan orang tua yaitu, dorongan verbal atau dukungan perilaku dari orang tua pada aktivitas yang berhubungan dengan domain, dapat meningkatkan efikasi diri individu. Dorongan ini biasanya dilakukan dengan membujuk anak untuk percaya bahwa mereka dapat menangani kesulitan dengan sukses, dan hal ini memengaruhi pengalaman belajar mereka. Pengaruh keluarga sangat efektif pada efikasi diri dalam membuat keputusan karier karena keluarga mentransfer pengetahuan dan pengalaman mereka, memberikan dukungan keuangan, mengajarkan nilai-nilai sosial mereka, dan memberikan bantuan selama masa-masa sulit dalam hal karier dan masalah lainnya kepada mereka. anak-anak (Koçak dkk., 2021). Hal serupa juga diungkapkan Restubog dkk. (2012, dalam Xue & Jay, 2018) bahwa dukungan orang tua memfasilitasi pengembangan efikasi diri dalam membuat keputusan karier dan rasa otonomi, sehingga memengaruhi keputusan karier individu yaitu, tingkat kepastian keputusan karier tertentu dan kegigihan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa identitas vokasi berkorelasi positif dengan CDMSE. Hal ini berarti semakin mahasiswa memiliki identitas vokasi yang jelas, semakin dirinya memiliki keyakinan diri untuk mengambil keputusan dalam hal karier. Identitas vokasi yang jelas dapat memengaruhi keyakinan individu dalam pengambilan keputusan karier (Choi dkk., 2012). Identitas vokasi membuat individu lebih tenang dan lebih mantap dalam mengambil keputusan karier, sehingga lebih yakin dalam mengambil keputusan kariernya (Eveline dkk., 2015). Mereka yang memiliki identitas vokasi yang kuat memiliki kesesuaian antara penilaian tentang diri (baik dalam minat, bakat, dan keterampilan) dengan lingkungan atau dunia kerja. Pemahaman ini membuatnya lebih efektif dalam pengambilan keputusan karier (Khasawneh dkk., 2007). Kurangnya informasi (*lack of information*) khususnya informasi mengenai diri, dapat menjadi salah satu hambatan dalam pengambilan keputusan karier (Rahmi, 2019).

Penelitian Gupta (2015) juga menemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara identitas vokasi dengan CDMSE. Penelitian dari Eveline dkk. (2015) menemukan bahwa identitas vokasi berperan langsung dalam proses penentuan karier individu. Mahasiswa semester akhir yang memiliki keyakinan pada kemampuannya dalam mengambil keputusan karier berarti bahwa mereka memiliki identitas vokasi yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa identitas vokasi memberikan kontribusi terhadap CDMSE pada mahasiswa semester akhir.

Pengambilan keputusan karier yang penuh keyakinan akan berdampak pada hasil yang positif di masa depan. Holland memprediksikan bahwa semakin tinggi derajat kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan, semakin baik potensi untuk hasil positif terkait karier, termasuk kepuasan, kegigihan, dan prestasi (Lent dkk., 2010). Mahasiswa semester akhir akan lebih terarah pada karier yang mereka putuskan, baik dalam akademik, keterampilan, maupun informasi mengenai karier tersebut. Identitas vokasi dapat terbentuk dari mengikuti program magang sehingga mereka dapat berinteraksi dengan pekerja yang sudah berpengalaman. Dengan mengajukan pertanyaan, mencari nasihat, dan mencari panutan, mahasiswa semester akhir dapat memajukan pembentukan identitas vokasi mereka (Ferm dkk., 2018). Selain itu juga mereka dapat memperoleh kesadaran akan kekuatan serta kelemahan diri.

Temuan menarik dalam penelitian ini adalah peran identitas vokasi yang memediasi hubungan pengaruh keluarga dan CDMSE. Jika dilihat pada Tabel 4, besaran koefisien jalur tidak langsung FI ke CDMSE melalui VI lebih besar daripada jalur langsung FI ke CDMSE. Hal ini berarti pengaruh keluarga dapat lebih meningkatkan CDMSE melalui pengembangan identitas vokasi yang dimiliki mahasiswa. Pengaruh keluarga memiliki pengaruh besar pada pembentukan identitas karier (Zhang dkk., 2021). Interaksi dan pengamatan individu terhadap anggota keluarganya dalam berbagai peran dan situasi akan membantu membentuk identitas dan membangun jalur kariernya (Savickas, 2012). Dengan kata lain, orang tua akan menjadi agen identitas baginya (Sica dkk., 2021). Hal ini menjadi mungkin karena budaya kolektif yang mendudukan orang tua sebagai figur otoritas bagi anak, sehingga anak akan berusaha memuaskan keinginan orang tuanya (Markus & Kitayama, 2010). *Interdependence self* pada anak membuat mereka lebih menghargai opini dan evaluasi orang lain, sehingga identitas diri mengenai karier juga akan terpengaruh oleh harapan dan arahan orang tuanya.

Dengan identitas vokasi yang terbentuk, individu akan memiliki gambaran yang jelas dan stabil mengenai tujuan, minat, kepribadian, dan bakat mereka (Khasawneh dkk., 2007), dan lebih mudah dalam merencanakan, mempersiapkan diri sesuai dengan identitasnya dan siap menghadapi segala konsekuensi dengan pilihannya, sehingga individu akan lebih yakin dalam mengambil keputusan kariernya (Holland dkk., 1980). Selain itu, anak dari budaya kolektif akan lebih yakin

mengambil keputusan karier karena adanya bimbingan dan nasihat dari orang tua serta merasa memiliki kesamaan dengan harapan karier orang tuanya. Semakin anak menghayati dirinya selaras dengan harapan karier orang tua maka akan semakin tinggi efikasi diri mereka (Sawitri, 2020; Sawitri dkk., 2014).

Meskipun temuan penelitian ini memiliki kontribusi bagi pemahaman tentang pengambilan keputusan karier, terdapat pula keterbatasan penelitian. Pertama, penggunaan teknik *snowball sampling* membatasi keterwakilan sampel, karena partisipan diperoleh melalui jejaring sosial yang mungkin memiliki karakteristik serupa dan kurang beragam. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan mahasiswa tingkat akhir di wilayah Bandung, sehingga generalisasi hasil ke konteks budaya atau daerah lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Desain studi yang melibatkan pengambilan data satu kali (*cross-sectional*) juga membatasi penarikan kesimpulan sebab-akibat dalam model studi yang dibangun.

SIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menunjukkan bahwa identitas vokasi memediasi hubungan pengaruh keluarga dan CDMSE. Peran orang tua dalam memberikan nasihat dan dorongan karier akan membantu anak untuk mengenali dirinya dan memiliki gambaran yang jelas dan stabil mengenai minat karier, tujuan, dan kemampuannya. Pemahaman tentang diri akan membantu mahasiswa untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan karier yang diminati, dapat menetapkan tujuan dalam hal karier, serta membuat rencana sebelum memasuki dunia kerja, sehingga saat dihadapkan pada pilihan karier, mahasiswa akan lebih yakin dalam pengambilan keputusan karier.

Penelitian ini berkontribusi pada pengayaan literatur psikologi karier di konteks budaya kolektivis, di mana hubungan keluarga menjadi faktor kunci dalam pembentukan identitas diri dan arah karier. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model ini dengan mempertimbangkan variabel lain seperti gaya pengasuhan, dukungan teman sebaya, atau perbedaan gender dalam proses pembentukan identitas vokasi. Selain itu, mengingat bahwa budaya kolektivis memiliki peran yang besar dalam hubungan keluarga dan identitas, maka dinamika komunikasi yang terjalin harus dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan penelitian ini, maka implikasi bagi orang tua dan mahasiswa adalah perlu memiliki waktu bersama untuk mendiskusikan keinginan dan minat anak serta pengayaan wawasan tentang berbagai lapangan pekerjaan, sehingga identitas karier anak dapat terbentuk dan membuatnya lebih yakin dalam memilih karier yang akan ditekuninya kelak. Perguruan tinggi juga dapat membantu orang tua dan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier, seperti mengadakan

sesi konseling yang melibatkan mahasiswa dan orang tua, sehingga fasilitator dapat membantu menjembatani harapan orang tua dengan minat dan potensi mahasiswa. Hal ini penting karena tidak semua orang tua memahami perkembangan dunia kerja saat ini, dan minimnya informasi yang dimiliki dapat berdampak pada tidak realistisnya harapan orang tua pada mahasiswa. Perguruan tinggi juga dapat mengadakan seminar untuk orang tua mengenai tren karier, pentingnya efikasi diri, bagaimana mendukung anak secara positif, serta memberikan materi tentang pentingnya kesesuaian karier dengan identitas anak dan bukan sekadar status sosial atau kesejahteraan finansial.

ASPEK ETIK STUDI

Pernyataan Etik

Seluruh prosedur yang dilakukan pada studi ini telah sesuai dengan Deklarasi Helsinki tahun 1964 dan segala adendumnya atau dengan standar etika yang relevan. Aspek etik dari studi ini telah dievaluasi secara internal oleh institusi penulis. Pernyataan kesediaan berpartisipasi dari seluruh partisipan telah diperoleh.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan.

Ketersediaan Data

Data yang digunakan dalam studi ini tidak dapat diakses publik karena adanya pernyataan untuk tetap merahasiakan data partisipan.

REFERENSI

- Anyango, E., Adama, E., Brown, J., & Ngune, I. (2024). An examination of the career decision-making self-efficacy of final-year nursing students. *Nurse Education Today*, 138, Artikel 106196. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106196>
- Ayriza, Y., Triyanto, A., Setiawati, F. A., & Gunawan, N. E. (2020). Exploring Children's Career Interests and Knowledge Based on Holland's Theory. *International Journal of Instruction*, 13(4), 643–662. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1270671>
- Badan Pusat Statistik [BPS]. (2024). Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2021–2023. <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>
- Batool, S. S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: components and factors. *Heliyon*, 6(9), Artikel e04905. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04905>

- Burns, G. N., Jasinski, D., Dunn, S., & Fletcher, D. (2013). Academic support services and career decision-making self-efficacy in student athletes. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 161–167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00044.x>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Cui, Y., Liu, H., & Zhao, L. (2019). Maternal education and child development: Evidence from compulsory schooling reform in China. *Journal of Comparative Economics*, 47(3), 669–692. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2019.04.001>
- Eveline, E., Dewi, F. I., & Hutapea, B. (2015). The role of vocational identity as a mediator in the relationship between parental career-related behavior and career decision-making process. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.7454/mssh.v19i1.3473>
- Ferm, L., Gustavsson, M., Thunqvist, D. P., & Svensson, L. (2018). Students' strategies for learning identities as industrial workers in a Swedish upper secondary school VET programme. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 66–84. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1394357>
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career-related choice behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 348–364. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1743>
- Fouad, N. A., Kim, S.-y., Ghosh, A., Chang, W.-h., & Figueiredo, C. (2016). Pengaruh keluarga on career decision making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 197–212. <https://doi.org/10.1177/1069072714565782>
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276–291. <https://doi.org/10.1177/1069072710364793>
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2014). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79–90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19–28. <https://doi.org/10.1177/0894845305283004>

- Hadisti, C. N. & Sartika, D. (2022). Studi deskriptif kematangan karier pada siswa SMAN di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology*, 2, 77–83. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.434>
- Halim, L., Rahman, N.A., Zamri, R., Mohtar, L. (2018). The roles of parents in cultivating children's interest towards science learning and careers. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 190–196. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.05.001>
- Holland, J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191–1200. <https://doi.org/10.1037/h0077731>
- Koçak, O., Ak, N., Erdem, S. S., Sinan, M., Younis, M. Z., & Erdoğan, A. (2021). The role of family influence and academic satisfaction on career decision-making self-efficacy and happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), Artikel 5919. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115919>
- Khasawneh, S., Khasawneh, L., Hailat, S. & Jawarneh, M. (2007). University students' readiness for the national workforce: A study of vocational identity and career decision-making. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 12(1), 27–42. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/19969>
- Lee, S., Jung, J., Baek, S., & Lee, S. (2022). The relationship between career decision-making self-efficacy, career preparation behaviour and career decision difficulties among South Korean college students. *Sustainability*, 14(21), Artikel 14384. <https://doi.org/10.3390/su142114384>
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground? Comment on Armstrong and Vogel (2009). *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 219–225. <https://doi.org/10.1037/a0019039>
- Markus, H. & Kitayama, S. (2010). Cultures and selves: A cycle of mutual constitution. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1745691610375557>
- Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *Career Development Quarterly*, 49(1), 29–44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x>
- Paloş, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407–3411. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2010.03.524>

- Pignault, A., Rastoder, M., & Houssemand, C. (2023). The relationship between self-esteem, self-efficacy, and career decision-making difficulties: Psychological flourishing as a mediator. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(9), 1553–1568. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13090113>
- Purnama, C., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 77–87. <https://doi.org/10.21831/pep.v25i1.39960>
- Rahmi, F. (2019). Efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 12–22. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i1.756>
- Repi, A. A., & Kurniawati, A. (2021). Efikasi diri dalam membuat keputusan karier (CDMSE) dengan career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33508/exp.v10i1.3820>
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005>
- Riasnugrahani, M. (2024). *Rasa terpenggil dalam pekerjaan: Anugerah atau pencarian*. Ideas Publishing Gorontalo.
- Rossier, J., Rochat, S., Sovet, L., & Bernaud, J.-L. (2021). Validation of a French version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Relationships with self-esteem and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 49(4), 906–921. <https://doi.org/10.1177/08948453211009975>
- Sawitri, D. R. (2020). *Monograf kongruensi karir remaja-orang tua: Konsep, instrumen psikologi dan nomological network*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2016). Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations. *Journal of Career Development*, 44(6), 530–543. <https://doi.org/10.1177/0894845316668576>
- 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(2), 161–180. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9247-x>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

- Sica, L. S., Sestito, L. A., & Di Palma, T.. (2021). Narrative approach to career identity development: Parental influence in the Italian context. Dalam E. Anne Marshall, & Jennifer E. Symonds (Ed.), *Young adult development at the school-to-work transition: International pathways and processes* (hlm. 125–149). <https://doi.org/10.1093/oso/9780190941512.003.0006>
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2012). Occupational identity. Dalam S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Ed.), *Handbook of identity theory and research* (Vol. 2, hlm. 693–714). Springer.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Ciftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21–35. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.1.21-36>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Widyaningrum, D. & Hastjarjo, T. (2016). Pengaruh bimbingan karier terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier pada siswa. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 2(2), 86–100. <https://doi.org/10.22146/gamajop.33093>
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 36–46. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x>
- Xue, X., & Jay, W. R. (2018). Pengaruh keluarga on career decision-making self-efficacy of Chinese secondary vocational students. *New Waves-Educational Research and Development Journal*, 21(1), 48–67. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1211290>
- Jung, Y. M., & Yoo, I. Y. (2022). Development and testing of the career decision-making self-efficacy scale for nursing students: A methodological study. *BMC Nursing*, 21(1), 231. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01017-7>
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Career-related parental support, vocational identity, and career adaptability: Interrelationships and gender differences. *The Career Development Quarterly*, 69(2), 130–144. <https://doi.org/10.1002/cdq.12254>

Zhang J, Liu, Y., Mao, Z. & Xiao, B. (2023). How is occupational identity affected by the family environment of publicly funded students in local normal colleges? A moderated mediation model. *Frontier Psychology, 14*, Artikel 934133. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.934133>