

Eksplorasi dan Revisi Tujuan Karier: Respon Individu ketika Pencapaian Karier Melampaui Target

(Career Exploration and Upward Goal Revision: Individual Response toward Positive Career Goal Discrepancies)

SARI ZAKIAH AKMAL¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, DKI Jakarta

Email: sari.zakiah@yarsi.ac.id

Diterima 30 Agustus 2023, Disetujui 13 September 2023

Abstrak: Penelitian mengenai bagaimana respon individu terhadap diskrepansi positif dibidang karier (pencapaian karier lebih baik dibandingkan target yang ditetapkan), masih sangat terbatas. Padahal, topik ini perlu diangkat untuk optimalisasi potensi karier dewasa muda. Penelitian ini berasumsi bahwa dewasa muda yang mengalami diskrepansi karier yang positif cenderung akan lebih terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier yang kemudian mengarahkan mereka untuk meningkatkan tujuan kariernya. Hipotesa penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian *cross-sectional*, dengan melibatkan sampel 314 mahasiswa tahun pertama ($M_{usia} = 18.63$, $SD = 0.81$) yang direkrut dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala *The Positive Career Goal Discrepancy Scale*, *The Career Exploration Scale* dan *Upward Career Goal Revision Scale*. Hasil uji analisa mediasi sederhana menunjukkan bahwa diskrepansi karier positif berperan secara signifikan dalam mendorong dewasa muda untuk meningkatkan tujuan kariernya, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui variabel eksplorasi karier (rentang 95% CI *indirect effect* [.007 - .019]). Dewasa muda yang merasa pencapaian kariernya saat ini melampaui target yang direncanakan, cenderung terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier yang kemudian mendorong mereka untuk menetapkan target karier baru yang lebih menantang. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh konselor perguruan tinggi atau praktisi karier untuk membantu mengoptimalkan potensi karier dewasa muda.

Kata kunci: dewasa muda; diskrepansi karier positif; eksplorasi karier; revisi tujuan karier

Abstract: There has been limited research on investigating young adults' regulatory responses to the positive career goal discrepancies (current career progress ahead of career goal). In fact, it is important to further explore this topic to optimize young adults' career potential. This study hypothesized that young adults who experienced positive career goal discrepancies would more likely engage in career exploration activities that would trigger upward career goal revisions. We tested that hypothesis by using a quantitative approach and a cross-sectional study. About 314 first-year undergraduate students ($M_{age} = 18.63$, $SD = 0.81$) was hired using the accidental sampling technique were participated in this study. The Positive Career Goal Discrepancy, The Career Exploration, and The Upward Career Goal Revision Scales were used to collect the data. The mediation analysis shows that positive career goal discrepancy trigger young adult's to revise their career goal upward, both directly and indirectly via career explorations (range of 95% CI *indirect effect* [.007 - .019]). Young adults who experienced positive career goal discrepancies would engage in career exploration activities, which would trigger them to set a more challenging career goal. This result inform the career counsellor and practitioners on how to optimize young adults career potentials.

Keywords: *career exploration; positive career goal discrepancies; upward goal revision; young adults*

PENDAHULUAN

Menentukan arah dan tujuan masa depan merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting untuk dipersiapkan pada usia dewasa muda, termasuk penetapan tujuan karier (Arnett, 2000; Salmela-Aro et al., 2007). Penetapan tujuan karier yang jelas dan spesifik diperlukan dalam memberikan arahan, menstimulasi individu untuk membuat rencana yang baik dan mendorong individu untuk lebih termotivasi dalam melakukan berbagai tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan karier (Lent et al., 2002; Shulman & Nurmi, 2010). Tujuan karier dapat memprediksi pilihan dan tindakan individu di masa yang akan datang dan mempengaruhi kesungguhan individu dalam menjalani pendidikan di perguruan tinggi (Lent et al., 2003; 2010).

Ketika dewasa muda telah menetapkan tujuan kariernya, mereka secara terus menerus akan melakukan proses evaluasi dan penyesuaian bergantung pada pencapaian dan situasi yang dialami (Bandura, 2001; Carver & Scheier, 2000; Shulman & Nurmi, 2010). Sebagai dampak dari proses evaluasi tersebut, individu akan menemukan kesenjangan atau ketidaksesuaian antara pencapaiannya saat ini dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya dikenal dengan istilah gol diskrepansi (Bandura, 2001; Carver & Scheier, 2000; Lord et al., 2010). Diskrepansi tersebut bisa jadi positif atau negatif, bergantung pada pencapaian individu. Diskrepansi positif terjadi jika individu merasa pencapaian atau kemajuannya saat ini lebih baik dibandingkan

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, diskrepansi negatif merupakan persepsi individu bahwa pencapaian atau kemajuannya saat ini tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bandura, 2001; Carver & Scheier, 2000; Lord et al., 2010). Ketika individu merasakan adanya kesenjangan antara pencapaian saat ini dan tujuan yang telah ditetapkan, akan memicu reaksi baik dalam tataran kognitif (seperti: optimis/pesimis), afektif (seperti: stres, cemas) maupun perilaku (seperti: mengubah kebiasaan, mengubah tujuan; Bandura, 2001; Carver & Scheier, 2000; Lord et al., 2010). Oleh karena itu, gol diskrepansi berperan sangat penting dalam menggerakkan atau mengatur perilaku individu, salah satunya terkait dengan masalah penetapan tujuan karier.

Dalam konteks karier, Creed dan Hood (2015) memperkenalkan konstruk diskrepansi karier yang didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kesenjangan/ ketidaksesuaian/ gap antara tujuan karier yang telah ditetapkan (gambaran diri atau situasi dimasa depan) dengan pencapaian karier saat ini (situasi saat ini). Sama halnya dengan gol diskrepansi secara umum, dalam konteks karier juga terdapat konstruk diskrepansi karier negatif (ketika kemajuan karier tidak seperti yang diharapkan; Creed & Hood, 2015) dan diskrepansi karier positif (ketika kemajuan karier melampaui target yang telah ditetapkan; Akmal et al., 2021). Ketika melakukan evaluasi pencapaian kariernya, individu cenderung melihat beberapa aspek penting yang menjadi penekanan evaluasi, seperti: kemampuan

(*ability*), pencapaian (*achievement*), usaha (*effort*) yang dikerahkan dan standar (*standard*) yang telah diterapkan (Akmal et al., 2021; Creed & Hood, 2015). Individu membandingkan keempat aspek tersebut dengan komparator internal (seperti: pengalaman waktu lalu, ekspektasi pribadi) maupun eksternal (seperti: harapan orang tua dan keluarga, keberhasilan teman).

Saat ini, penelitian mengenai diskrepansi karier negatif lebih banyak dilakukan dibandingkan diskrepansi karier positif, karena dampaknya yang lebih dirasakan oleh individu (Carver, 2003). Diskrepansi negatif memiliki dampak yang lebih mudah dikenali dan tidak menyenangkan sehingga banyak penelitian yang lebih tertarik untuk mengetahui sebab dan akibat dari diskrepansi karier negatif (Carver, 2003). Disisi lain, pemahaman mengenai diskrepansi karier positif juga perlu untuk ditingkatkan karena berkaitan dengan optimalisasi pengembangan diri individu (Carr et al., 2021; Lomas et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan dalam pendekatan psikologi positif, penilaian positif terhadap pengalaman yang pernah dirasakan, penetapan tujuan yang bermakna dan membangun optimisme merupakan hal penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, produktivitas dan mendukung individu untuk berkembang secara optimal (Carr et al., 2021; Lomas et al., 2021). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut bagaimana respon dewasa muda terhadap diskrepansi karier positif yang dialaminya.

Penelitian terkait diskrepansi positif umumnya dilakukan pada setting laboratorium

dengan menggunakan desain penelitian eksperimental, yang fokus mengevaluasi pencapaian jangka pendek individu. Peneliti melakukan intervensi dan manipulasi tugas-tugas yang dirancang untuk kepentingan penelitian (seperti: tugas aritmatika Donovan & Hafsteinsson, 2006; tugas verbal, Tolli & Schmidt, 2008; simulasi menjadi sales Donovan et al., 2018). Partisipan diberikan pengalaman berhasil (positif gol diskrepansi), lalu kemudian dilihat bagaimana respon mereka terhadap keberhasilan tersebut. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu cenderung merevisi tujuannya menjadi tujuan baru yang lebih sulit atau lebih menantang ketika mereka merasa bahwa pencapaiannya saat ini lebih baik dibandingkan target sebelumnya (Donovan & Hafsteinsson, 2006; Donovan et al., 2018; Tolli & Schmidt, 2008). Hal merupakan reaksi individu untuk mencapai titik keseimbangan antara pencapaiannya saat ini dengan target yang ditetapkan, agar tetap memotivasi individu untuk terus berusaha mencapai tujuannya (Bandura, 1991; Carver & Scheier, 2000; Donovan et al., 2018).

Berbeda dengan penetapan tujuan pada penelitian eksperimen yang bersifat jangka pendek (hanya saat penelitian), penelitian di bidang karier termasuk penetapan tujuan jangka panjang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal dkk., (2022) pada populasi dewasa muda Indonesia menunjukkan bahwa diskrepansi karier positif berperan meningkatkan harapan individu terkait masa depan kariernya (*outcome expectation*). Hal ini kemudian meningkatkan keterlibatan individu dalam aktivitas eksplorasi karier dan revisi

tujuan karier agar lebih menantang. Ekspektasi tersebut juga menurunkan kecenderungan individu untuk mengurangi usahanya dalam mencapai tujuan yang ditargetkan, meskipun sudah merasa pencapaiannya saat ini melebihi target yang ditetapkan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ekspektasi karier merupakan mediator yang signifikan dalam menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif dengan perubahan perilaku dan penyesuaian tujuan karier individu.

Penelitian Akmal dkk., (2022) telah meneliti mengenai perubahan kognitif (*self-efficacy*), afektif (*outcome expectation*), perilaku (eksplorasi karier) dan tujuan (peningkatan tujuan) sebagai respon dari diskrepansi karier positif. Penelitian tersebut menguji hipotesa berdasarkan teori *Social Cognitive Career Theory (SCCT) Model of Performance* (Brown et al., 2008; Lent & Brown, 2019) yang menekankan pentingnya peran *self-efficacy* dan *outcome expectation* dalam menentukan pencapaian tujuan karier individu. Lent dan Brown, (2013) terus mengembangkan berbagai model teori untuk menjelaskan proses pengambilan keputusan karier dan mengemukakan model *Social Cognitive Model of Career Self-management* (selanjutnya disebut model manajemen karier). Model manajemen karier lebih menekankan pentingnya eksplorasi karier dalam proses pengambilan keputusan karier individu (Lent & Brown, 2013). Model ini diperkirakan lebih dapat menjelaskan bagaimana dewasa muda yang sudah mengalami kemajuan karier yang baik (diskrepansi karier positif) terus berupaya mengembangkan diri dan kariernya. Oleh

karena itu, penelitian ini ingin melihat peranan eksplorasi dalam menjembatani keterkaitan antara diskrepansi karier positif dan peningkatan tujuan karier, sebagai penerapan model teori manajemen karier pada dewasa muda.

Diskrepansi karier positif yang dipersepsikan individu dapat mendorong mereka untuk semakin terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier, baik untuk memperluas wasasan terkait pilihan karier yang relevan (*in breadth*) maupun lebih spesifik mendalami bidang karier yang sudah dipilih (*in depth*; (Akmal et al., 2022). Dewasa muda yang mengalami diskrepansi karier positif juga cenderung merevisi tujuan kariernya menjadi lebih menantang (Akmal et al., 2022). Mengingat pentingnya peran eksplorasi karier berdasarkan model teori manajemen karier, maka dapat diasumsikan bahwa eksplorasi karier merupakan variabel yang dapat menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif dan revisi tujuan karier. Dewasa muda yang mempersepsikan bahwa dirinya sudah memiliki kemajuan karier yang baik cenderung akan lebih terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier yang kemudian dapat mendorong mereka untuk meningkatkan tujuan kariernya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan “Apakah diskrepansi karier positif mendorong individu untuk meningkatkan tujuan karier baik secara langsung, maupun tidak langsung melalui eksplorasi karier?” Penelitian ini ingin menguji hipotesa, yaitu: diskrepansi karier positif dapat meningkatkan kecenderungan dewasa muda untuk

meningkatkan tingkat kesulitan tujuan kariernya, baik secara langsung, maupun tidak langsung. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah literatur terkait diskrepansi karier positif yang masih sangat terbatas dibahas oleh peneliti-peneliti karier. Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, psikolog dan staf ahli lainnya, yakni sebagai referensi dalam pemberian intervensi untuk optimalisasi potensi karier dewasa muda, terutama mereka yang sudah berhasil melampaui target karier yang direncanakan.

METODE

Responden penelitian. Partisipan penelitian direkrut dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Penelitian ini melibatkan 314 mahasiswa tahun pertama yang melanjutkan pendidikan di PTN (46.50%) dan PTS (53.50%). Partisipan penelitian ini merupakan dewasa muda dengan rentang usia 17 – 25 tahun ($M_{usia} = 18.63$, $SD = 0.81$; mayoritas perempuan = 76.12%). Partisipan berasal dari latar belakang fakultas yang berbeda, seperti: Kedokteran, Psikologi, Hukum, Ekonomi, Pendidikan, dll. Ketika ditanyakan mengenai persepsi partisipan terkait tingkat sosial ekonomi mereka, mayoritas partisipan merasa bahwa kondisinya setara dengan teman-teman lainnya (rata-rata; 51.27%).

Desain penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, desain *cross-sectional study* karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesa dengan menggunakan data berupa angka yang diperoleh melalui satu

kali proses pengambilan data. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei yang disebarluaskan secara *online* dan *paper-based*. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif karena ingin melihat peranan eksplorasi karier sebagai variabel yang menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif (variabel bebas) dan peningkatan tujuan karier (variabel terikat).

Instrumen penelitian. Seluruh instrumen pengambilan data dalam penelitian ini sudah melalui proses *translation and back translation* yang disarankan oleh Beaton et al., (2000). Setelah proses penerjemahan, dilakukan uji keterbacaan pada sekelompok kecil mahasiswa dan tidak ada perbaikan yang diperlukan berdasarkan proses tersebut. Seluruh skala menggunakan format 6-point skala Likert: 1 = sangat tidak sesuai hingga 6 = sangat sesuai; semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi kecenderungan individu.

Diskrepansi Karier diukur dengan menggunakan skala *The 15-item Positive Career Goal Discrepancy Scale* (Akmal et al., 2021). Alat ukur ini digunakan untuk mengetahui penilaian individu terkait proses pencapaian tujuan kariernya, seberapa baik proses pencapaian tujuan kariernya saat ini jika dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Skala ini mengevaluasi kemajuan karier berdasarkan tiga dimensi, yaitu: kemampuan/pencapaian karier (“Pencapaian karier saya saat ini melebihi ekspektasi/harapan orangtua”), standard (“Tujuan karier yang saya tetapkan lebih tinggi dibandingkan yang orangtua saya tetapkan”) dan usaha (“Saat ini saya berusaha lebih keras untuk mencapai

tujuan karier saya daripada yang saya lakukan di masa lalu”). Skala ini dikembangkan dan sudah divalidasi pada populasi mahasiswa tahun pertama, validitas alat ukur ditunjukkan dengan korelasi positif dengan kepuasan dan optimisme karier (Akmal et al., 2021). Alat ukur ini juga dilaporkan sudah memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha = .90$; Akmal et al., 2021). Pada sampel penelitian ini seluruh aitem berfungsi dengan baik (rentang skor *item-rest correlation* .44 - .66), dan koefisien reliabilitas alat ukur terbilang sangat baik ($\alpha = .90$).

Eksplorasi Karier diukur dengan menggunakan *The 10-item Career Exploration Subscale* dari alat ukur *The Vocational Identity Status Assessment* (Porfeli et al., 2011). Alat ukur ini menggali seberapa jauh individu melakukan eksplorasi karier, baik upaya untuk mendalami bidang karier yang sudah dipilihnya (*in-depth exploration*, contoh aitem: mengidentifikasi kelebihan yang dimiliki dan terkait karier) maupun upaya untuk mendalami alternatif pilihan karier lainnya (*in-breadth exploraiton*, contoh aitem: mempelajari berbagai alternatif pilihan karier yang mungkin saya sukai). Alat ukur ini memiliki koefisien reliabilitas yang baik ketika digunakan oleh partisipan mahasiswa baik pada dimensi *in-depth* ($\alpha = .79$) dan *in-breadth* ($\alpha = .82$), dan validitas konstruk ditunjukkan dengan korelasi negatif dengan *self-doubt* (Porfeli et al., 2011). Pada penelitian ini, aitem-aitem alat ukur eksplorasi karier berfungsi dengan baik (rentang *item-rest correlation* .31 - .70) dan memiliki koefisien korelasi yang baik ($\alpha = .83$).

Revisi Tujuan Karier diukur dengan menggunakan alat ukur 6-item Upward Goal

Revision Scale (Akmal et al., 2022) yang merupakan modifikasi dari alat ukur Downward Goal Revision Scale yang telah dikembangkan oleh Hu dkk., (2017). Alat ukur ini digunakan untuk mengukur kecenderungan individu untuk mengubah tujuan kariernya menjadi tujuan yang lebih tinggi, rumit atau menantang. Contoh aitemnya “Saya berencana untuk meningkatkan tujuan karier saya karena tujuan saat ini kurang menantang”. Alat ukur ini memiliki koefisien reliabilitas yang baik ($\alpha = .88$; Akmal et al., 2022). Aitem-aitem alat ukur peningkatan tujuan karier juga berfungsi dengan baik pada partisipan penelitian ini (rentang *item-rest correlation* .57 - .74) dan memiliki koefisien reliabilitas yang baik ($\alpha = .88$).

Prosedur penelitian. Sebelum pengambilan data penelitian, peneliti ini sudah melalui proses review dan dinyatakan lulus etik oleh Komite Etik Penelitian Universitas YARSI. Pengambilan data dilakukan di beberapa universitas yang sudah memberikan izin pengambilan data. Pengambilan data dilakukan dengan dua cara, yaitu menyebarkan kuesioner cetak di kelas dan menyebarkan tautan kuesioner online kepada dosen matakuliah. Sebelum mengisi kuesioner, mahasiswa disarankan untuk membaca lembar persetujuan penelitian. Pada pengambilan data dengan kuesioner cetak, partisipan yang bersedia terlibat dalam penelitian ini dapat menandatangani lembar kesediaan dan mengumpulkan kuesioner yang sudah terisi. Sementara itu, mereka yang tidak bersedia terlibat dapat mengumpulkan kuesioner dalam kondisi kosong. Untuk pengambilan data secara

online, partisipan yang bersedia berpartisipasi dapat melanjutkan pengisian kuesioner dengan menekan tombol “*next*” pada akhir lembar *informed consent*. Sebagai ucapan terimakasih, partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berhak untuk mendapatkan kesempatan memenangkan satu dari 100 undian uang elektronik atau pulsa senilai Rp. 50.000,-.

Analisis data. Analisa data deskriptif baik untuk mengetahui deskriptif statistik variabel

penelitian dan data demografis dilakukan dengan menggunakan bantuan software JASP. Sementara itu, uji hipotesa penelitian dilakukan dengan menggunakan micro PROCESS versi 3.00 pada SPSS versi 20. Model yang diuji adalah model mediasi sederhana (Model 4; Hayes, 2013) yang melibatkan satu variabel mediator.

HASIL

Gambaran Variabel Penelitian

Deskriptif statistik variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data deskriptif variabel penelitian

	Diskrepansi Karier Positif	Eksplorasi Karier	Peningkatan Tujuan Karier
Mean	66.08	48.98	24.69
Std. Deviation	9.76	5.16	5.87
Shapiro-Wilk	0.99	0.99	0.98
P-value of Shapiro-Wilk	0.176	0.002	0.001
Minimum	36.00	34.00	6.00
Maximum	90.00	60.00	36.00

Lebih lanjut, hasil uji korelasi antar variabel dan data demografis partisipan penelitian terlampir pada tabel 2. Hasil korelasi menunjukkan bahwa semakin positif penilaian mahasiswa terkait pencapaian kariernya saat ini (tinggi skor diskrepansi karier positif) maka semakin besar kecenderungannya untuk terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier ($r_s = .45, p < .001$) dan kemungkinan untuk menetapkan tujuan karier baru yang lebih menantang ($r_s = .41, p < .001$). Sementara itu, semakin besar keterlibatan individu dalam eksplorasi karier juga semakin besar kemungkinannya untuk

meningkatkan tujuan kariernya ($r_s = .41, p < .001$). Sementara itu, tidak ditemukan keterkaitan antara variabel penelitian dengan data demografis mengindikasikan bahwa tidak perlu dilakukan kontrol terhadap variabel-variabel demografis tersebut pada saat uji hipotesa penelitian.

Tabel 2. Korelasi variabel penelitian dan data demografis

Variable	1	2	3	4	5
1. Diskrepansi karier positif	—				
2. Eksplorasi karier	.45***	—			
3. Peningkatan tujuan karier	.41***	.41***	—		
4. Usia	.04	.03	-.01	—	
5. IPK	.00	.10	-.03	-.04	—
6. Sosial ekonomi	.08	-.03	.01	.00	-.10

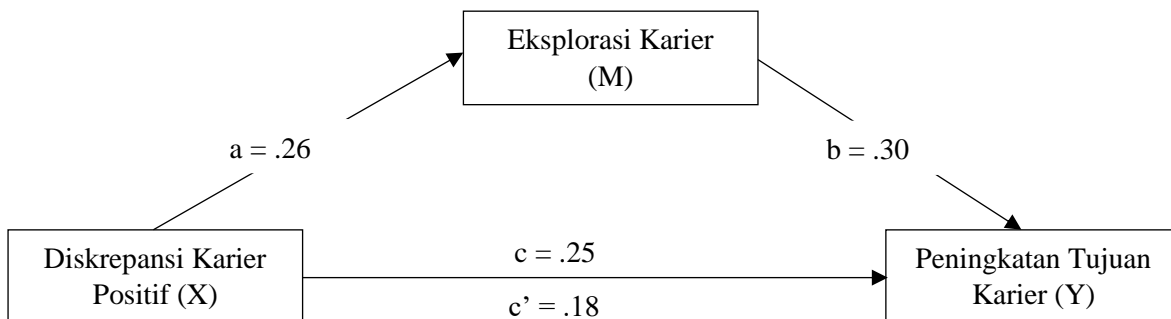
Hasil Uji Mediasi Sederhana

Tabel 3 menunjukkan hasil uji mediasi sederhana untuk melihat peranan eksplorasi

karier sebagai variabel yang menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif dengan revisi tujuan karier.

Tabel 3. Hasil uji mediasi sederhana

Penyebab (Antecedent)	Akibat (Consequent)							
	M (Eksplorasi karier)			Y (Peningkatan tujuan karier)				
	Coeff.	s.e.	p	Coeff.	s.e.	p		
X (Diskrepansi karier positif)	a	.26	.03	<.001	c'	.18	.04	<.001
M (Eksplorasi karier)	-	-	-	b	.30	.07	<.001	
Konstanta	i ₁	32.06	1.97	<.001	i ₂	-1.55	2.83	.59
		$R^2 = .23$				$R^2 = .23$		
		$F(1,312) = 78.93, p < .001$				$F(2,311) = 46.32, p < .001$		



Gambar 1. Model mediasi sederhana respon dewasa muda terhadap diskrepansi karier positif

Uji mediasi sederhana dengan menggunakan PROCESS pada dasarnya merupakan serangkaian uji regresi untuk melihat peranan masing-masing jalur dalam model mediasi sederhana. Jalur a menunjukkan diskrepansi karier positif berperan dalam meningkatkan keterlibatan dewasa muda dalam aktivitas eksplorasi karier ($a = .26, s.e. = .03, p < .001$). Diskrepansi karier positif menjelaskan

23% dari varians eksplorasi karier ($R^2 = .23, F(1,312) = 78.93, p < .001$). Dewasa muda yang mempersepsikan kemajuan dan pencapaian tujuan kariernya saat ini lebih baik daripada tujuan yang telah ditetapkan, cenderung akan meningkatkan tujuannya menjadi sesuatu yang lebih menantang ($c = .25, s.e. = .04, p < .001$). Diskrepansi karier positif dapat menjelaskan 18% varians peningkatan tujuan

karier ($R^2 = .18$, $F(1,312) = 64.42$, $p < .001$). Secara bersama-sama, diskrepansi karier positif dan eksplorasi karier dapat menjelaskan 23% varians peningkatan tujuan karier ($R^2 = .23$, $F(2,311) = 46.32$, $p < .001$). Peranan diskrepansi karier positif sedikit melemah ketika melibatkan variabel eksplorasi karier (*indirect effect*; $c' = .18$, $s.e. = .04$, $p < .001$) daripada secara langsung (*direct effect*; $c' = .25$, $s.e. = .04$, $p < .001$). Peranan diskrepansi karier positif dalam meningkatkan tujuan karier sama-sama signifikan baik secara langsung (*direct effect*) maupun melalui variabel eksplorasi karier (*indirect effect*). Hal ini mengindikasikan bahwa eksplorasi karier menjadi variabel yang dapat menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif terhadap peningkatan tujuan karier. Peningkatan keterlibatan individu dalam eksplorasi karier dapat memfasilitasi individu untuk menentukan tujuan karier baru yang lebih menantang.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewasa muda cenderung mengubah perilaku (eksplorasi karier) dan mengubah tujuan karier (meningkatkan tujuan karier) sebagai respon mereka terhadap diskrepansi karier positif yang mereka persepsikan. Eksplorasi karier juga berperan sebagai variabel mediator yang menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif dan revisi tujuan karier.

Diskrepansi karier positif ditunjukkan dengan penilaian individu bahwa tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak terlalu menantang (*positive standard discrepancy*),

prestasi atau kemampuan yang dimiliki saat ini lebih baik dibandingkan dengan teman-temannya (*positive achievement/ability discrepancy*) dan usaha pencapaian karier yang dilakukan saat ini lebih baik dibandingkan sebelumnya (*positive effort discrepancy*; Akmal et al., 2021, 2022). Sejalan dengan penelitian sebelumnya (Akmal et al., 2022), penelitian ini juga menunjukkan bahwa diskrepansi positif dalam proses pencapaian karier, mendorong individu untuk semakin terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier. Pengalaman positif dalam proses pencapaian karier dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap dirinya, yang merupakan faktor personal terkuat yang mempengaruhi keterlibatan siswa dalam eksplorasi karier (Kleine et al., 2021). Sejalan dengan hal tersebut, ketika dewasa muda merasa bahwa pencapaiannya saat ini lebih baik daripada yang ditargetkan, mereka cenderung mencari informasi lebih banyak mengenai dirinya sendiri dan juga mengenai lingkungan pekerjaannya (Creed et al., 2015). Mereka juga lebih tertarik untuk mencari informasi spesifik terkait dengan karier yang diminati sehingga mereka mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai tujuan kariernya kelak (Porfeli & Skorikov, 2010).

Selain perubahan perilaku, individu juga cenderung menyesuaikan tujuannya sebagai upaya regulasi diri, agar dapat menjaga titik keseimbangan (Carver & Scheier, 2000). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin individu merasa bahwa pencapaiannya saat ini lebih baik daripada target kariernya di masa lalu, maka semakin besar

kecenderungannya untuk merevisi tujuan kariernya menjadi sesuatu yang lebih sulit atau lebih menantang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada *setting* laboratorium, yaitu individu yang menunjukkan hasil lebih baik dibandingkan target yang telah ditetapkan (*positive goal discrepancies*) cenderung menetapkan tujuan baru yang lebih menantang untuk percobaan berikutnya (Donovan & Williams, 2003). Dalam konteks karier, Wang dan Mukhopadhyay, (2012) mengemukakan bahwa ketika dewasa muda mengalami diskrepansi positif dalam hal karier, mereka menyadari bahwa mereka telah menetapkan tujuan karier yang terlalu mudah sehingga tidak mengalami kendala dalam mencapai tujuannya. Sebagai akibatnya, mereka cenderung meningkatkan tujuan dan aspirasi kariernya. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian lain yang menunjukkan bahwa dewasa muda yang memiliki diskrepansi karier positif juga cenderung meningkatkan tujuan kariernya setelah jeda enam bulan (Akmal et al., 2022).

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal melihat peranan eksplorasi karier dalam menjelaskan keterkaitan antara diskrepansi karier positif dan peningkatan tujuan karier. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa eksplorasi karier merupakan variabel yang melengkapi (*complementary mediation*; Hair et al., 2021) peranan diskrepansi karier positif terhadap peningkatan tujuan karier. Hasil penelitian ini sejalan dengan argumentasi Lent dan Brown (2013) dalam teori *career self-management* (penerapan teori *Social Cognitive Career Theory*) yang menekankan pentingnya

eksplorasi karier dalam mengarahkan tujuan dan perilaku karier individu. Dewasa muda yang merasa bahwa pencapaian kariernya lebih baik daripada yang ditargetkan, cenderung melibatkan diri dalam aktivitas eksplorasi karier. Dengan demikian, mereka mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai dirinya (*self-exploration*) dan juga mengenai bidang pekerjaan yang diminati (*world of work exploration*; Kleine et al., 2021)). Dengan bekal pengetahuan tersebut, individu kemudian dapat mencari kecocokan antara potensi diri dengan tujuan kariernya. Mengingat bahwa mereka merasa tujuan karier sebelumnya tidak terlalu menantang, maka mereka cenderung meningkatkan tujuan kariernya yang baru.

Penelitian ini masih memiliki beberapa limitasi yang perlu dipertimbangkan dalam generalisasi hasil penelitian dan pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, partisipan penelitian ini adalah dewasa muda yang merupakan mahasiswa tahun pertama di jenjang pendidikan S1. Ketika mengevaluasi proses pencapaian kariernya, pengalaman mahasiswa tahun pertama masih terbatas (misalnya: pemilihan jurusan, performa saat kuliah). Hal ini mungkin akan berbeda jika dilakukan pada kelompok dewasa muda yang berada pada tahapan jenjang karier yang lebih matang, seperti mereka yang sudah bekerja atau berada di jenjang karier yang lebih mapan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat menguji keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini pada populasi dewasa muda yang berada pada jenjang karier yang lebih mapan.

Kedua, mayoritas partisipan penelitian ini adalah perempuan (76.12%) yang mungkin

juga menimbulkan bias dalam penyimpulan hasil penelitian. Hasil studi metaanalisa mengenai variabel yang mempengaruhi eksplorasi karier menunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kuat atau lemahnya hubungan antara eksplorasi karier dan penetapan tujuan karier (Kleine et al., 2021). Keterkaitan antara eksplorasi karier dan penetapan tujuan karier cenderung lebih kuat pada partisipan laki-laki daripada perempuan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan proporsi partisipan laki-laki dan perempuan dalam pengambilan data. Selain itu, pengembangan penelitian juga dapat dilakukan dengan melibatkan variabel moderator lain yang juga berperan, seperti: faktor kepribadian, dukungan dan hambatan dari lingkungan (Kleine et al., 2021; Lent & Brown, 2013).

Ketiga, penelitian ini fokus melihat eksplorasi karier (perubahan perilaku/ *behavioural adjustment*) dan peningkatan tujuan karier (perubahan tujuan/ *goal adjustment*) sebagai respon individu ketika menilai pencapaian kariernya. Sementara itu menurut teori regulasi diri, ketika individu melakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan kariernya, mereka juga mungkin akan mengalami perubahan aspek kognitif dan afektif (Creed et al., 2017; Creed & Hood, 2015; Sheppard et al., 2019). Respon kognitif dan afektif tersebut bahkan bisa terjadi sebelum individu melakukan perubahan perilaku dan perubahan tujuan. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai respon terhadap diskrepansi karier positif dengan melihat dinamika yang lebih kompleks

mengenai keterkaitan aspek kognitif, afektif dan perubahan perilaku/tujuan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika dewasa muda menilai kemajuan kariernya saat ini lebih baik dari yang ditargetkan, mereka cenderung terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier dan merevisi tujuan kariernya menjadi lebih menantang. Diskrepansi karier positif mendorong individu untuk mencari informasi mengenai dirinya dan juga bidang pekerjaan yang dimiliki, yang kemudian dapat membantu mereka dalam menentukan tujuan karier yang baru yang lebih baik dibandingkan dengan tujuan sebelumnya. Penelitian ini dapat memberikan *insight* kepada dewasa muda, pihak universitas dan praktisi karier agar dapat lebih mengoptimalkan potensi karier dewasa muda, terutama mahasiswa tahun pertama. Mereka yang sudah berhasil mencapai target kariernya sebaiknya lebih difasilitasi untuk terlibat dalam aktivitas pengembangan diri dan pengenalan dunia kerja, salah satunya dengan kegiatan magang. Melalui kegiatan tersebut, mereka juga dapat lebih aktif mencari informasi mengenai bidang karier yang relevan dengan jurusan yang sedang ditekuninya sehingga dapat membuat target karier masa depan yang lebih sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2021). The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 338–354.

- <https://doi.org/10.1177/1069072720976376>
- Akmal, S. Z., Hood, M., Creed, P. A., & Duffy, A. L. (2022). Young adults' self-regulatory responses to positive career goal discrepancies: Testing cross-lagged relationships. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 802–820. <https://doi.org/10.1177/106907272111068106>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. <http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPublics/Bandura1991OBHDP.pdf>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1111/cch.12124>
- Brown, S. D., Tramayne, S., Hoxha, D., Telander, K., Fan, X., & Lent, R. W. (2008). Social cognitive predictors of college students' academic performance and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 298–308. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.09.003>
- Carr, A., Cullen, K., Keeney, C., Canning, C., Mooney, O., Chinseallaigh, E., & O'Dowd, A. (2021). Effectiveness of positive psychology interventions: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Positive Psychology*, 16(6), 749–769. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818807>
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else. *Cognition and Emotion*, 17(2), 241–261. <https://doi.org/10.1080/02699930302294>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). On the structure of behavioral self-regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeiner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 41–84). Academic Press.
- Converse, P. D., Steinhauser, E., & Pathak, J. (2010). Individual differences in reactions to goal-performance discrepancies over time. *Personality and Individual Differences*, 48(2), 138–143. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.09.010>
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308–317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability

- confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.001>
- Donovan, J. J., & Hafsteinsson, L. G. (2006). The impact of goal-performance discrepancies, self-efficacy, and goal orientation on upward goal revision. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 1046–1069. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00054.x>
- Donovan, J. J., Lorenzet, S. J., Dwight, S. A., & Schneider, D. (2018). The impact of goal progress and individual differences on self-regulation in training. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(12), 661–674. <https://doi.org/10.1111/jasp.12556>
- Donovan, J. J., & Williams, K. J. (2003). Missing the mark: Effects of time and causal attributions on goal revision in response to goal-performance discrepancies. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 379–390. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.379>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Mediation Analysis. In: Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. (Classroom). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2017). Career goal revision in response to negative feedback: Testing a longitudinal cross-lagged model. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 335–345. <https://doi.org/10.1037/cou0000193>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131(October), 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115(April), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 255–311).

- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, *50*, 458–465. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.458>
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., Gloster, C. S., & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically black universities. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 387–394. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.002>
- Lomas, T., Waters, L., Williams, P., Oades, L. G., & Kern, M. L. (2021). Third wave positive psychology. *Journal of Positive Psychology*, *16*(5), 660–674. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1805501>
- Lord, R., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. A. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review*, *61*(1), 543–568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100314>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, *34*(5), 853–871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Porfeli, E. J., & Skorikov, V. B. (2010). Specific and diversive career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, *18*(1), 46–58. <https://doi.org/10.1177/1069072709340528>
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J. E. (2007). Personal goals during emerging adulthood. *Journal of Adolescent Research*, *22*(6), 690–715. <https://doi.org/10.1177/0743558407303978>
- Sheppard, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2019). An identity control theory approach to managing career identity in emerging adults. *Emerging Adulthood*, *8*(5), 1–6. <https://doi.org/10.1177/2167696819830484>
- Shulman, S., & Nurmi, J. E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults. *New Directions for Child and Adolescent Development*, *130*, 57–70. <https://doi.org/10.1002/cd>
- Tolli, A. P., & Schmidt, A. M. (2008). The role of feedback, causal attributions, and self-efficacy in goal revision. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 692–701. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.692>
- Wang, C., & Mukhopadhyay, A. (2012). The dynamics of goal revision. *Journal of Consumer Research*, *38*(5), 815–832. <https://doi.org/10.1086/660853>