

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Career Adaptability

2.1.1. Definisi Career Adaptability

Savickas menjelaskan *career adaptability* sebagai “*a psychosocial construct that demotes an individual’s readiness and resource for coping with current and imminent vocational development task, occupational transitions, and personal trauma*” (Savickas, 2005) atau dapat diartikan sebagai kesiapan dan sumber daya seorang individu dalam menghadapi tugas perkembangan kejuruan (*vocational development task*), transisi pekerjaan, dan trauma pribadi, baik untuk pada saat ini maupun pada saat yang akan datang. Rottinghaus et al. mendefinisikan *career adaptability* sebagai “*a tendency affecting the way an individual views his or her capacity to plan and adjust to changing career plans and work responsibilities, especially in the face of unforeseen events*” (Rottinghaus et al., 2005) atau sebagai kecenderungan individu dalam memandang kapasitasnya dalam merencanakan serta menyesuaikan dirinya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam kondisi kariernya. Creed et al. menjelaskan bahwa *career adaptability* mengacu pada “*self-regulatory processes, stress the importance of the interaction between the individual and their environment, and emphasize managing novel, non-maturational problems that confront the individual*” (Creed et al., 2009) atau sebagai proses pengendalian diri dalam hubungan individu dan lingkungan serta menekankan pada pengelolaan permasalahan baru yang dihadapi individu.

Peneliti menggunakan konsep *career adaptability* (CA) menurut Savickas (2005) karena konsep ini merupakan konsep CA yang lebih lengkap dan lebih cocok untuk digunakan pada karakteristik responden pada saat ini dalam penelitian ini. Konsep CA Savickas (dalam Kusyadi, 2020) memberikan pemahaman yang lebih baik terkait kemampuan adaptasi karier, yaitu seperti menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu dalam melakukan transisi kerja, dalam menghadapi pilihan jenis pekerjaan, dan trauma kerja serta trauma pribadi. Konsep CA oleh Savickas berfokus pada kapasitas individu dalam mengelola proses transisi kariernya dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kejuruan maupun karier

yang mengalami perubahan dengan cepat pada saat ini (Savickas, 2005). Pada sisi lain, konsep CA oleh Savickas telah banyak digunakan dalam penelitian di berbagai negara. Peneliti telah menemukan lebih dari 13 jurnal yang menggunakan konsep CA oleh Savickas. Beberapa penelitian terdahulu telah menggunakan konsep CA oleh Savickas (2005), yaitu Liu et al. (2024) pada mahasiswa yang lulus dari universitas di Tiongkok Tenggara, Nirwani et al. (2022) pada mahasiswa aktif tingkat akhir di Makassar, serta Pratama dan Hadi (2022) pada mahasiswa tingkat akhir di UIN Suska Riau.

2.1.2. Dimensi *Career Adaptability*

Konsep adaptabilitas karier oleh Savickas (2005) punya empat dimensi. Yang pertama dimensi *career concern*. Yang kedua dimensi *career control*. Yang ketiga dimensi *career curiosity*. Yang terakhir dimensi *career confidence*.

1. *Career Concern*

Career concern (kepedulian terhadap karier) ialah sejauh mana seseorang berorientasi pada masa depan terkait persiapan kariernya. Individu dengan tingkat *career concern* yang tinggi akan merasa bahwa masa depannya sangatlah nyata sehingga ia akan mengingat tugas-tugas di masa lalu, mempertimbangkan tugas-tugas di masa kini dan mengantisipasi tugas-tugas di masa mendatang.

2. *Career Control*

Career control atau kontrol terhadap karier merupakan dimensi kedua. Artinya seberapa jauh seseorang yakin dan merasa bahwa ia punya tanggung jawab untuk bentuk dan bangun kariernya. Mereka mungkin berkonsultasi dengan orang lain, namun menyadari bahwa karier yang mereka miliki adalah milik pribadi. Individu yang mampu mengontrol dirinya sendiri akan memunculkan sikap asertif dan cepat dalam mengambil keputusan terkait tugas-tugas yang berhubungan dengan perkembangan karier. Jika berada di sisi lain, maka individu akan melakukan penundaan atau bahkan menghindari kegiatan pengambilan keputusan.

3. *Career Curiosity*

Career curiosity (keingintahuan terhadap karier) adalah sejauh mana individu memiliki rasa keingintahuan dan ingin mengeksplorasi kesesuaian antara dirinya atau minatnya dengan dunia kerja. Individu dengan rasa ingin tahu yang besar terhadap karier akan mempelajari berbagai tipe tugas atau jenis pekerjaan yang ingin digelutinya, termasuk juga kesempatan-kesempatan kerja yang terkait. Tindakan ini akan membuat individu memiliki sejumlah informasi yang cukup untuk menetapkan pilihan dalam berbagai situasi.

4. *Career Confidence*

Career confidence (kepercayaan diri terhadap karier) adalah sejauh mana individu yakin pada kemampuannya untuk bisa berhasil dalam melakukan serangkaian tindakan untuk menyusun dan menerapkan pilihan karier dan pendidikan yang sesuai. Keyakinan ini perlu dimiliki karena pemilihan karier pada dasarnya merupakan proses menyelesaikan sejumlah masalah yang rumit. Kepercayaan diri individu dibutuhkan untuk mampu mengatasi masalah tersebut. Hal ini muncul dari pengalaman berhasil menyelesaikan masalah-masalah harian, misalnya tugas rumah tangga, tugas sekolah atau tugas yang muncul dari hobi pribadi. Semakin luas pengalaman yang dirasakan maka semakin besar kepercayaan diri yang muncul untuk mencoba hal-hal baru.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Beberapa dari faktor yang memengaruhi *career adaptability* adalah sebagai berikut:

1. Keluarga

Savickas (2013) menjelaskan bahwa anak-anak dan remaja akan membentuk tema kariernya dengan berlandaskan pada keluarga. Hal tersebut dikarenakan individu akan mengkonstruksikan dirinya dalam lingkungan orang lain dan memodelkan dirinya berdasarkan objek-objek di dunia, yang dimulai dari orang tuanya. Salah satu contoh dari pemodelan remaja terhadap orang tuanya adalah melalui karakteristik karier orang tua, dan cara orang tua dalam melibatkan diri mereka untuk mendukung pengembangan karier anaknya, seperti memberikan bimbingan (Guan et al., 2018).

2. Kepribadian (*Personality*)

Menurut Savickas (sebagaimana dikutip dalam Agustini, 2022), faktor kepribadian berasosiasi dengan dimensi dari *career adaptability*. Faktor kepribadian yang dimaksudkan adalah *The Big Five Personality*, yaitu *extraversion, agreeableness, openness to experience, conscientiousness*, dan *neuroticism*. Hasil penelitian Agustini (2022) membuktikan bahwa kepribadian memang berpengaruh terhadap tingkat adaptasi karier pada individu.

3. *Work Value*

Super (sebagaimana dikutip dalam Agustini, 2022) mendefinisikan *work value* sebagai hadirnya tujuan utama yang ingin diraih oleh individu dalam pekerjaannya dan sebagai hal yang memengaruhi pilihan karier dan kemampuan kariernya. Penelitian Agustini (2022) yang menggunakan teori *career adaptability* oleh Savickas menyatakan bahwa *work value* merupakan sebuah tujuan yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Hasil penelitian Agustini (2022) membuktikan bahwa *work value* memang berpengaruh terhadap tingkat adaptasi karier pada individu. *Work value* dapat membantu individu untuk menentukan minat jurusannya, misalnya terkait jenis pekerjaan yang bisa memberikan kepuasan diri baginya. *Work value* pada individu dapat meningkatkan eksplorasi karier, sehingga memengaruhi keterampilan dan kemampuannya dalam melakukan perubahan untuk memenuhi tuntutan, misalnya transisi dari sekolah ke perguruan tinggi, dan memengaruhi individu untuk menyesuaikan pilihan tersebut dengan minat kariernya (Primana & Permadi, 2018).

4. *Self-Efficacy*

Bandura (sebagaimana dikutip dalam Artahayest, 2021) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap keyakinan dirinya mengenai seberapa baik dirinya dapat bertindak sesuai dengan yang diperlukan dalam situasi yang prospektif. Penelitian oleh Artahayest (2021) yang menggunakan teori *career adaptability* oleh Savickas mengungkapkan bahwa *career adaptability* berhubungan secara positif dengan *self-efficacy*. Hasil penelitian Artahayest (2021) juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang

mendorong mahasiswa dalam mencapai adaptabilitas karier. Artinya, *self-efficacy* dapat mendorong seseorang dalam melakukan adaptasi pada kariernya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Artahayest, 2021).

2.2. Career Specific Parental Behavior (CSPB)

Teori ini dibuat dan dikembangkan oleh Dietrich dan Kracke (2009). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, Dietrich dan Kracke menemukan bahwa remaja paling sering berdiskusi terkait permasalahan karier mereka dengan orang tuanya, dan menyatakan bahwa orang tua merupakan pengaruh besar bagi remaja selama masa transisi pendidikan dan karier. Dietrich dan Kracke (2009) menemukan keterbatasan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Keterbatasan tersebut adalah bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya yang meneliti terkait pengaruh orang tua terhadap perkembangan karier remaja hanya mengandalkan tingkat hubungan gaya pengasuhan orang tua terhadap perkembangan karier remaja. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesulitan dalam mengimplikasikan hasil penelitian untuk melakukan intervensi maupun konseling kepada remaja maupun orang tua.

Dietrich dan Kracke (2009) juga menemukan bahwa penelitian sebelumnya telah membuktikan terdapatnya hubungan dari orang tua terhadap perkembangan karier remaja. Akan tetapi, hanya terdapat sedikit penelitian yang meneliti terkait mekanisme utama pengaruh orang tua terhadap perkembangan karier remaja. Dietrich dan Kracke menyatakan bahwa meskipun terdapat penelitian kualitatif yang mengeksplorasi mekanisme tersebut dalam sampel kecil, tetapi sangat sedikit penelitian survei yang membahas terkait masalah perilaku spesifik dari orang tua dalam proses perkembangan karier remaja. Oleh karena itu, Dietrich dan Kracke mengembangkan CSPB beserta kuesionernya untuk digunakan dalam penelitian survei terkait perilaku orang tua terhadap perkembangan karier remaja (Dietrich & Kracke, 2009).

2.2.1. Definisi Career Specific Parental Behavior

Dietrich dan Kracke (2009) menjelaskan *career specific parental behavior* sebagai “*parents’ behaviors which specifically address the career development of their adolescent offspring*” (Dietrich & Kracke, 2009, p. 109) atau diartikan sebagai perilaku orang tua yang secara khusus memperhatikan dan membimbing perkembangan karier anak-anak mereka. Sebelum digagasnya teori *career specific parental behavior*, terdapat teori *career related parental support*. Turner et al. (sebagaimana dikutip dalam Amini & Salim, 2020) mendefinisikan *career related parental support* sebagai dukungan dari orang tua terkait pendidikan dan karier anak.

Peneliti menggunakan konsep *career specific parental behavior* (CSPB) oleh Dietrich dan Kracke (2009) karena konsep tersebut lebih komprehensif dalam menjelaskan perilaku orang tua terhadap perkembangan karier remaja. Dietrich dan Kracke mengembangkan CSPB untuk meninjau lebih dalam terkait perilaku orang tua yang mendukung perkembangan karier anaknya, perilaku orang tua yang memaksakan gagasannya terhadap pilihan karier anaknya, dan perilaku orang tua yang menunjukkan ketidakterlibatan dalam perkembangan karier anaknya. Selain Dietrich dan Kracke, tidak terdapat teori lain yang menjelaskan lebih dalam terkait perilaku orang tua yang berpengaruh terhadap perkembangan karier anaknya. Beberapa penelitian terdahulu telah menggunakan konsep CSPB oleh Dietrich dan Kracke (2009), yaitu Guan et al. (2018) pada mahasiswa Tionghoa beserta dengan orang tuanya di Tiongkok, Šimunović et al. (2020) pada siswa SMA di Kroasia, serta Permata et al. (2018) pada siswa SMA kelas XI di Indonesia.

2.2.2. Dimensi Career Specific Parental Behavior

Konsep *career-specific parental behavior* oleh Dietrich dan Kracke (2009) memiliki tiga dimensi, yaitu *parental support*, *parental interference*, dan *parental lack of engagement* dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. *Parental Support*

Dietrich dan Kracke (2009) menjelaskan *parental support* sebagai perilaku dari orang tua yang membiarkan anaknya membuat pilihan karier sendiri, dan peran orang tua adalah menawarkan dukungan dan dorongan kepada anaknya untuk mengeksplorasi minat kejuruannya. Perilaku *parental support* adalah ketika orang tua mendukung perkembangan karier anaknya dengan memberikan saran atau peluang yang berharga kepada anaknya (Guan et al., 2018). Orang tua memiliki peran untuk membantu anaknya dalam menjembatani minat dan peluang karier di masa depan anaknya, serta memfasilitasi tindakan proaktif dan kemampuan anaknya agar dapat berhasil menavigasi tantangan dalam pemilihan karier. *Support* dari orang tua mendorong remaja untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan jalur karier dan membuat keputusan karier secara mandiri (Liang et al., 2023).

2. *Parental Interference*

Dietrich dan Kracke (2009) menjelaskan *parental interference* sebagai perilaku orang tua yang terlalu mengontrol tindakan dan pilihan karier anaknya, misalnya dengan menerapkan atau memaksakan gagasan mereka sendiri tentang pekerjaan anaknya tanpa menghiraukan keinginan anaknya. Tingginya campur tangan (*interference*) dari orang tua dapat mengurangi tingkat otonomi anaknya sehingga pada akhirnya anaknya tidak dapat terlibat dalam proses eksplorasi dan persiapan kariernya sendiri (Liang et al., 2023).

3. *Parental lack of engagement*

Dietrich dan Kracke (2009) menjelaskan *parental lack of engagement* sebagai perilaku orang tua yang tidak berpartisipasi dalam proses perkembangan karier anaknya. Beberapa orang tua memiliki hambatan untuk dalam membimbing eksplorasi karier pada anaknya, seperti karena kurangnya kemampuan (keterbatasan ekonomi, rendahnya pendidikan) atau bahwa karena ketidakpedulian mereka dalam membantu pengembangan karier anaknya. Anak dengan tingkat *parental lack of engagement* yang tinggi lebih mungkin untuk mengalami kesulitan dalam persiapan kariernya dan merasakan rendahnya tingkat hubungan antara dirinya dengan orang tuanya (Liang et al., 2023).

2.2.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Specific Parental Behavior*

Beberapa faktor yang memengaruhi *career specific parental behavior* dapat ditinjau dari serangkaian faktor yang memengaruhi dimensinya, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin bisa memengaruhi pola perilaku orang tua terhadap proses perkembangan karier anaknya. Pada anak perempuan, orang tua menunjukkan hubungan yang lebih hangat dan lebih membatasi pilihan karier bagi anak perempuan, sedangkan hubungan dan perilaku tersebut tidak terjadi pada anak laki-laki. Beberapa penelitian terdahulu (sebagaimana dikutip dalam Dietrich & Kracke, 2009) menyatakan bahwa anak perempuan mendapatkan lebih banyak dukungan dan umpan balik yang positif dari kedua orang tua terkait kariernya daripada pada anak laki-laki. Hasil penelitian oleh Dietrich dan Kracke (2009) mengungkapkan bahwa anak perempuan lebih banyak mendapatkan dukungan dari orang tuanya terkait karier (*parental support*), sedangkan anak laki-laki lebih banyak mengalami campur tangan dari orang tuanya terkait pilihan karier (*parental interference*). Hal tersebut dapat disebabkan karena anak perempuan lebih sering berkomunikasi dan menjalin hubungan yang lebih mendalam dengan orang tua dibanding anak laki-laki.

2. *Culture* (Budaya)

Perbedaan budaya dapat memengaruhi pola perilaku orang tua terhadap proses perkembangan karier anaknya. Terdapat dua budaya yaitu kolektivis dan non-kolektivis. Orang tua dari kedua budaya tersebut punya pengaruh yang beda pada proses kembang karier anak. Orang tua dengan budaya kolektivis mempunyai pengaruh yang besar terhadap keputusan yang dibuat oleh anak-anaknya. Oleh karena itu, remaja dari budaya akan membuat memilih karier yang dapat membuat keluarganya puas, karena faktor dari pengaruh orang tua yang besar tersebut. Budaya individualis memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perkembangan karier remaja. Orang tua cenderung untuk tidak mendorong atau memaksakan keputusannya terhadap karier anaknya, karena hal tersebut dapat mencerminkan ketergantungan anak terhadap orang tua. Oleh karena itu, remaja akan

mengutamakan keputusan dari dirinya sendiri dibandingkan dari orang lain, seperti keluarga (Sawitri et al., 2014).

3. *Parent's Educational Background* (Latar Belakang Pendidikan Orang Tua)

Latar belakang tingkat pendidikan pada orang tua bisa memengaruhi pola perilakunya terhadap perkembangan karier anaknya. Orang tua bisa meminta dan mengarahkan anaknya untuk melanjutkan profesinya, dan melanjutkan bisnis keluarga. Orang tua dengan latar tingkat pendidikan yang tinggi cenderung akan terlibat dalam proses perkembangan karier pada anaknya, seperti memengaruhi anaknya untuk memilih karier profesional sesuai dengan nasihat mereka dibandingkan orang tua dengan latar tingkat pendidikan yang rendah (Mbagwu & Ajaegbu, 2016).

2.3. Kerangka Berpikir

Sisw SMA berada pada tahap di mana mereka perlu untuk membuat keputusan karier atau pun memilih jurusan di jenjang perkuliahan. Fenomena yang terjadi pada siswa dalam masa transisi dari jenjang bangku sekolah ke perguruan tinggi maupun menuju dunia kerja adalah yang pertama siswa bisa mengalami kebingungan dan kesulitan dalam membuat keputusan dan membuat rancangan masa depan. Hal tersebut mengakibatkan siswa dapat mengalami kesulitan dalam memilih jurusan atau pun karier yang sesuai dengan dirinya. Kedua, siswa mengalami kebingungan terkait minat dan bakat yang dimiliki, dan ketidakmampuan dalam merancang jadwal aktivitas kesehariannya, sehingga siswa kurang dapat memanfaatkan waktu senggangnya

Siswa dengan tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi dapat menghadapi dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal tersebut dikarenakan individu dengan tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi cenderung lebih peduli (*career concern*) dan lebih ingin mencari tahu lebih dalam terkait jurusan atau karier impiannya (*career curiosity*). Ketika siswa lebih peduli (*career concern*), maka ia akan melakukan eksplorasi terhadap jurusan atau karier yang cocok dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Eksplorasi yang dilakukan dapat berbentuk seperti mengikuti pameran perguruan tinggi atau karier, dan melakukan diskusi dengan orang sekitar yang lebih paham terkait dunia perguruan tinggi dan

kariier, misalnya orang tua dan guru Bimbingan Konseling (*career curiosity*). Melalui usaha-usaha tersebut, siswa lebih memperoleh kontrol terhadap kariernya (*career control*), yaitu bahwa dirinya sendirilah yang dapat memutuskan pilihan jurusan maupun kariernya, meskipun memerlukan bantuan dari orang di sekitarnya. Perolehan dukungan dan pengetahuan terhadap jurusan atau kariier yang diminatinya kemudian dapat meningkatkan kepercayaan dirinya terhadap pilihan jurusan atau pun kariernya (*career confidence*), di mana siswa lebih percaya diri bahwa ia bisa menyelesaikan serangkaian proses yang rumit dan berhasil menemukan jurusan atau kariier yang cocok dengan dirinya.

Faktor selain diri sendiri yang dapat meningkatkan *career adaptability* pada siswa adalah pengaruh dari orang tua. Dukungan yang diberikan oleh orang tua (*parental support*) bisa mendorong siswa dalam memiliki persiapan transisi dari jenjang sekolah ke jenjang perguruan tinggi atau kariier dengan lebih berhati-hati. Selanjutnya, dukungan yang diberikan oleh orang tua juga dapat mendorong siswa untuk melakukan pengambilan keputusan terkait jurusan dan kariier dengan lebih baik. Hal tersebut dikarenakan dukungan orang tua bisa mendorong siswa dalam melakukan eksplorasi terkait minat dan bakat mereka terkait pilihan jurusan atau kariier di masa depannya. Bentuk dari dukungan orang tua adalah seperti melakukan diskusi terkait jurusan atau kariier yang diminati anak, memberikan saran dan melakukan refleksi terkait jurusan dan kariier bersama dengan anaknya, serta meningkatkan motivasi anak untuk melakukan persiapan transisi ke perguruan tinggi atau dunia kerja. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan tingkat *career adaptability* pada siswa. Dukungan dari orang tua atau *parental support* merupakan salah satu dari tiga dimensi pada variabel *career specific parental behavior*

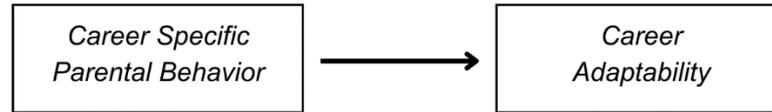
Kedua dimensi lainnya dari *career specific parental behavior* adalah *parental interference* (mengontrol) dan *parental lack of engagement* (mengabaikan). Berbeda dengan *parental support*, kedua perilaku dari orang tua tersebut dapat menurunkan tingkat *career adaptability* pada anak. Orang tua yang terlalu banyak melibatkan diri hingga mengontrol pilihan jurusan atau kariier pada anak dapat membuat anak menjadi lebih pasif dalam proses persiapan kariernya, sehingga anak menjadi kurang melakukan eksplorasi kariier. Hal tersebut dapat mengakibatkan

anak kehilangan rasa kontrol dan kepercayaan dirinya terhadap jurusan atau kariernya di masa depan. Bentuk dari perilaku orang tua yang terlalu mengontrol persiapan karier (*parental interference*) pada anaknya adalah seperti memaksakan gagasan mereka terkait pilihan karier yang harus dipilih oleh anaknya dan tidak mendukung pilihan jurusan atau karier pilihan anaknya karena tidak sesuai dan sama dengan keinginan orang tua. Hal tersebut kemudian dapat menurunkan tingkat *career adaptability* pada siswa.

Orang tua yang tidak terlibat atau mengabaikan (*parental lack of engagement*) pilihan jurusan atau karier anak dapat menyebabkan anak kesulitan dalam mempersiapkan proses transisi jurusan atau kariernya. Pengabaian atau ketidakterlibatan tersebut dapat dikarenakan oleh beberapa hal, yaitu misalnya karena kurangnya kemampuan akibat keterbatasan ekonomi atau pun rendahnya pengetahuan, hingga pada orang tua yang tidak peduli dengan proses persiapan karier anaknya. Bentuk dari orang tua yang mengabaikan proses persiapan karier anaknya adalah misalnya orang tua yang tidak tertarik dan tidak peduli dengan persiapan karier anak sehingga tidak diberikan bimbingan terkait pemilihan jurusan atau karier anak. Hal tersebut dapat membuat siswa menjadi kurang memiliki kesadaran bahwa masa transisi yang dihadapinya merupakan masa yang penting bagi masa depannya, sehingga membuat siswa teledor dalam melakukan eksplorasi minat jurusan dan karier untuk masa depannya. Hal tersebut kemudian dapat menurunkan tingkat *career adaptability* pada siswa.

Berdasarkan uraian di atas, siswa dengan tingkat *parental support* yang tinggi akan berpotensi untuk punya tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi pula, sehingga siswa dapat lebih siap untuk menghadapi tugas perkembangan kejuruannya. Pada sisi lain, siswa dengan tingkat *parental interference* dan *parental lack of engagement* yang tinggi akan berpotensi untuk memiliki tingkat *career adaptability* yang cenderung rendah, sehingga remaja akan kurang siap dalam menghadapi tugas perkembangan kejuruannya. Pada sisi lain, beberapa penelitian terdahulu, seperti dari Guan et al. (2018) dan Liang et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *career specific parental behavior* menjadi landasan dalam pengembangan kemampuan *career adaptability* pada remaja. Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari *career specific parental*

behavior terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA, seperti yang tertera pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Penelitian ini mengusulkan enam hipotesis, yaitu:

- Hipotesis null (H_{01}): Tidak terdapat pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.
- Hipotesis alternatif (H_{a1}): Terdapat pengaruh signifikan positif dari *parental support* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.
- Hipotesis null (H_{02}): Tidak terdapat pengaruh *parental interference* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.
- Hipotesis alternatif (H_{a2}): Terdapat pengaruh signifikan negatif dari *parental interference* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.
- Hipotesis null (H_{03}): Tidak terdapat pengaruh *parental lack of engagement* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.
- Hipotesis alternatif (H_{a3}): Terdapat pengaruh signifikan negatif dari *parental lack of engagement* terhadap *career adaptability* pada siswa kelas XII (12) SMA.