

## **The Influence Of Parental Support On Career Adaptability With Career Decision Self Efficacy As A Mediating Variable On Generation Z In Padang City**

### **Pengaruh Parental Support Terhadap Career Adaptability Dengan Career Decision Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di Kota Padang**

Ibnu Sidik<sup>1</sup>, Mega Asri Zona<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang<sup>1,2</sup>  
ibnusidik0406@gmail.com<sup>1</sup>, [megaasrizona@fe.unp.ac.id](mailto:megaasrizona@fe.unp.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of parental support on career adaptability with career decision self-efficacy as a mediating variable among Generation Z in Padang City. The results show that there is a direct, significant, and positive influence of parental support on both career adaptability and career decision self-efficacy. Furthermore, career decision self-efficacy also has a direct and significant impact on career adaptability. The study also reveals a significant indirect effect of parental support on career adaptability through career decision self-efficacy as a mediating variable. Thus, strong parental support can enhance Generation Z's confidence in making career decisions, which in turn improves their ability to adapt to the working world.*

**Keywords:** Parental Support, Career Adaptability, Career Decision Self Efficacy, Generation Z in Padang City.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* dengan *career decision self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung, signifikan, dan positif antara *parental support* terhadap *career adaptability* dan *career decision self-efficacy*. Selain itu, *career decision self-efficacy* juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *career adaptability*. Temuan lainnya menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, dukungan orang tua yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan diri Gen Z dalam mengambil keputusan karir, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan dunia kerja.

**Kata Kunci:** Parental Support, Career Adaptability, Career Decision Self Efficacy, Generasi Z di Kota Padang.

### **1. Pendahuluan**

Kemampuan beradaptasi dalam karier menjadi factor penting dalam perkembangan seseorang, karena berkontribusi terhadap pertumbuhan karier mereka serta proses pengambilan keputusan terkait masa depan profesionalnya (Zhang et al., 2024). Selain itu, keterampilan ini juga penting dalam membantu seseorang menghadapi perubahan dan transisi peran selama masa pendidikan tinggi. Mereka yang memiliki kemampuan yang baik dalam beradaptasi memiliki keunggulan yang signifikan dalam menghadapi tantangan dalam peran pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat terprediksi akibat perubahan situasi dan kondisi (Hamzah 2021). Pada penelitian Parola & Marcionetti, 2022 Individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi lebih cenderung merasa puas dengan kehidupan mereka, karena mereka mampu mengembangkan kontrol atas masa depan karier mereka, memiliki rasa ingin tahu terhadap peluang yang tersedia, serta memiliki kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan karier. Dengan demikian, *career adaptability* tidak hanya berdampak pada keberhasilan seseorang dalam merencanakan dan menavigasi

jalur karier mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan emosional secara keseluruhan.

Bagi generasi z, mempersiapkan karier dalam menghadapi peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting. Sebagai kemampuan dalam mengatur diri sendiri, *career adaptability* (CA) dapat membantu meningkatkan kemungkinan memperoleh pekerjaan yang cocok selama periode transisi (Wang & Dong, 2024). Seseorang dengan kemampuan adaptasi yang tinggi memiliki keunggulan dalam mengatasi tantangan di dunia kerja serta lebih siap menghadapi ketidakpastian akibat perubahan kondisi dan situasi kerja yang tidak terduga (Hamzah et al., 2021).

*Parental support* merupakan salah satu variabel yang dikatakan berhubungan positif dengan *career adaptability* dan *career decision self efficacy* seseorang (Guan et al., 2016). Hubungan yang baik antara orang tua dan anak memberikan banyak pengaruh positif bagi masa depan anak ketika memasuki saat-saat penting seperti memulai karir dan beradaptasi di lingkungan yang baru itu. Penelitian pengembangan karier selama puluhan tahun telah menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua memainkan peran penting dalam mendorong kemampuan adaptasi karier pada keturunannya (Zeng et al., 2023). Pada penelitian Youn et al., 2023 menunjukkan bahwa interaksi yang positif antara orang tua dan anak, seperti pemberian dorongan moral serta komunikasi yang terbuka mengenai pilihan karier, dapat meningkatkan keyakinan anak dalam mengambil keputusan terkait karier mereka. Dukungan finansial dari orang tua juga menunjukkan korelasi yang kuat dengan *career decision self efficacy* di Korea Selatan, yang mencerminkan pentingnya dukungan ekonomi dalam mendukung eksplorasi dan pengembangan karier anak.

*Career decision-self efficacy* pada masa remaja awal dapat menjadi landasan yang kuat bagi jalur karir masa depan mereka dan dapat memprediksi kesuksesan karir seseorang (Youn et al., 2023). Mengingat meningkatnya ketidakpastian di pasar tenaga kerja persaingan yang semakin ketat, maka penting untuk memahami bagaimana meningkatkan efikasi diri karir pada generasi muda (Liang et al., 2022). Pada penelitian Agoes Salim et al., 2023 *career decision self-efficacy* (CDSE) memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan teman sebaya (*peer support*) dan *career adaptability*. CDSE mengacu pada keyakinan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier, seperti menilai kemampuan diri, mengumpulkan informasi karier, menetapkan tujuan, merencanakan masa depan, serta menyelesaikan masalah yang muncul dalam perjalanan karier.

*Career decision self efficacy* mencakup berbagai aspek, seperti domain terkait tugas yang menjadi perhatian optimal tingkat penilaian diri, pengumpulan informasi, pemilihan tujuan terkait karir, perencanaan, dan penyelesaian masalah (Taylor & Betz 1983). Berdasarkan Penelitian dari (Guan et al., 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *career decision-self efficacy* dengan *parental support* dan *career adaptability* yang mana dukungan keluarga dalam memilih karir mempengaruhi kepercayaan diri anaknya dan sekaligus membuat anak nya percaya diri untuk bisa membiasakan diri dengan dunia pekerjaan. Pada penelitian Youn et al., 2023 menunjukkan bahwa *parental support* telah diidentifikasi berdampak pada *career decision self efficacy* anak-anak melalui masing-masing dari empat sumber efikasi diri yang meliputi pencapaian, pengalaman, persuasi verbal dan keadaan emosional yang membentuk cara anak memandang kemampuan dirinya dan bagaimana perasaan mereka tentang keputusan karir yang mereka buat.

Fenomena dalam penelitian ini yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* dengan *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi pada generasi z. Ketertarikan penelitian ini muncul karena masih banyak generasi z yang merasa bimbang dan kebingungan dalam menghadapi perubahan situasi di dunia kerja setelah mereka menyelesaikan studi.

Berdasarkan data dari Deloitte's Gen Z and Millennial Survey mengungkapkan bahwa generasi Z secara global menunjukkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi terkait pekerjaan dan prospek karir mereka (Deloitte, 2023). Hal ini dapat disebabkan oleh tekanan untuk mencapai kesuksesan finansial, ketidakpastian ekonomi, dan kurangnya keterampilan yang relevan untuk pasar kerja yang terus berubah. Kebingungan dan ketidakpastian terkait perubahan situasi dapat membuat mereka kurang siap dalam memasuki dunia kerja atau bahkan menghadapi risiko pengangguran. Hal tersebut dibuktikan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus tahun 2024 bahwa Jumlah angkatan kerja Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2024 sebanyak 3,10 juta orang, meningkat 78,60 ribu orang dibanding Agustus 2023. Data ini menunjukkan kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Data BPS Provinsi Sumatera Barat Menunjukkan bahwa penduduk yang tergolong generasi z pada Tahun 2024 sebanyak 1,4 juta orang dengan proporsi 25,35% dari total populasi yang mana jumlah ini jauh lebih banyak dari generasi milenial sebanyak 1,2 juta yg mempunyai proporsi 21,8%. Berdasarkan Data yang telah disajikan tersebut menggambarkan bahwa angkatan kerja yang tergolong generasi Z di Sumatra barat memiliki persaingan kerja yang sangat kompetitif antara jumlah angkatan kerja, sementara itu mengingat lingkungan kerja yang bergejolak saat ini akan menyulitkan bagi para angkatan kerja yang siap bekerja apabila tidak mempersiapkan rencana intervensi yang baik terhadap karirnya sehingga untuk mencegah bertambahnya angka pengangguran maka perlu bagi mahasiswa tingkat akhir memiliki kemampuan beradaptasi yang baik untuk mempersiapkan karir yang sukses. Laporan McKinsey tentang "Future of Work" juga menyoroti pentingnya keterampilan adaptif, seperti kemampuan belajar, berpikir kritis, dan kreativitas, untuk berhasil dalam pekerjaan masa depan. Generasi Z perlu mengembangkan keterampilan ini untuk mengatasi disrupsi teknologi dan perubahan pasar kerja.

Untuk mengatasi kesulitan dalam mencari pekerjaan, penting bagi generasi z untuk memahami perbedaan antara lingkungan kuliah dengan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai kesiapan kerja pada calon tenaga kerja, khususnya kepada generasi z yang saat ini berada di fase produktif. Penelitian ini akan menganalisis persiapan yang telah dilakukan oleh generasi z untuk menghadapi tantangan yang dapat diprediksi maupun yang tidak terprediksi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi keterampilan dan kemampuan para generasi z atau calon tenaga kerja dalam berinteraksi dengan lingkungan, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Meskipun pentingnya faktor-faktor ini telah diakui dalam penelitian sebelumnya, akan tetapi masih ada kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antara *parental support* dan *career decision self efficacy* dalam konteks *career adaptability* untuk memperoleh keberhasilan di dunia kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi di atas hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk mengisi celah pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *career adaptability* generasi z. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Parental Support Terhadap Career adaptability Dengan Career Decision Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z"**.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Grand Theory**

*Grand Theory* dalam penelitian ini adalah *career construction theory (CCT)* yang dikembangkan oleh Mark L, Savickas. Salah satu teori utama pengembangan karir adalah teori konstruksi karir, yang menyatakan bahwa adaptasi individu dalam suatu organisasi termasuk cara mereka mempersiapkan diri untuk mengambil peran pekerjaan mereka dan cara mereka menghadapi transisi dan perubahan yang terjadi, yang berdampak pada kesuksesan karir.

### **Career Adaptability**

Menurut Guan (2016) *career adaptability* merupakan kompetensi penting bagi seseorang dalam menghadapi prospek karier yang tidak pasti, karena sumber daya pribadi ini berkontribusi terhadap peluang terkait karier dan memfasilitasi transisi yang sukses dari masa studi ke dunia kerja.

### **Parental Support**

Menurut Turner et al., 2003 *parental support* adalah persepsi individu tentang bagaimana orang tua mereka memberikan informasi yang relevan mengenai pendidikan dan orientasi karier. Turner et al., 2003 mengembangkan konsep ini melalui *Career-Related Parent Support Scale* yang mencakup empat dimensi utama dukungan sosial orang tua terkait karier seperti bantuan instrumental, pemodelan terkait karier, dorongan verbal, dukungan emosional.

### **Career Decision Self Efficacy**

Bandura (1977) pertama kali memperkenalkan konsep efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tindakan khusus guna mencapai tujuan atau mengatasi tantangan. Taylor & Betz (1983) mendefinisikan efikasi diri dalam konteks pengambilan keputusan karier adalah keyakinan individu terhadap kapasitas mereka untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas yang krusial dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan karier.

## **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:8) yaitu penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu; data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Berdasarkan kriteria masalah dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, menurut Sugiyono (2013:11) penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan pengaruh variabel independen yaitu *parental support* terhadap variabel dependen *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memperoleh data dan informasi dari responden yang merupakan orang-orang yang tergolong Generasi Z di Kota Padang dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini akan dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar, Padang 25131, Sumatera Barat Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2025 sampai selesai.

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah orang-orang yang tergolong Generasi Z di Kota Padang yang terbagi menjadi beberapa golongan berdasarkan umur dimulai dari umur 15-19 tahun, 20-24 tahun dan 25-29 tahun.

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak

akan di teliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik yang menentukan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria sampelnya yaitu sebagai berikut:

- a. Generasi Z yang berusia 17-27 tahun.
- b. Berdomisili di Kota Padang.
- c. Memiliki pengetahuan dan kesadaran akan pentingnya pengetahuan akan karir.
- d. Sedang berada di fase mempersiapkan dan memulai karir.

Menurut (Sekaran, 2006) ukuran sampel harus besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. Menurut (Hair et al., 2010) teknik yang digunakan dalam mengetahui dan menentukan jumlah sampel yaitu *rule of thumb* dengan mengalikan indikator dengan angka 5 sampai 10. Pada penelitian ini total keseluruhan indikator berjumlah 13 dari 3 variabel yaitu variabel independen *parental support* (X), variabel dependen *career adaptability* (Y), dan variabel mediasi *career decision self efficacy* (Z).

$N = 10 \times \text{Jumlah Indikator}$

$N = 10 \times 13 \text{ Indikator}$

$N = 130 \text{ Responden}$

Sehingga dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimal pada penelitian ini yaitu sebanyak 130 responden.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

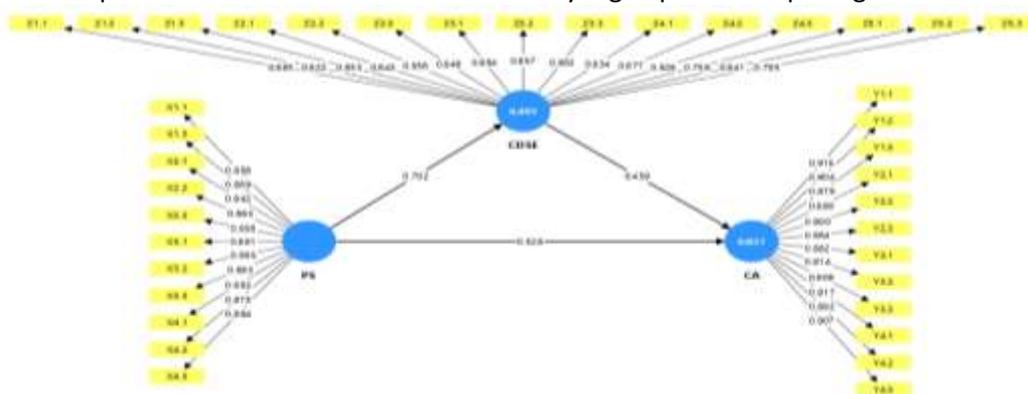
##### *Pengukuran Model (Outer Model)*

##### Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat *loading factor* atau *outer loading*. *Convergent validity* dikatakan memenuhi apabila memiliki *outer loading* >0.7. Serta melihat apakah *discriminant validity* telah terpenuhi dapat dilihat dari nilai *cross loading* yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator variabel lainnya, maka dikatakan variabel memiliki *discriminant validity*.

Pada bentuk awal dari model hubungan antara variabel, memperlihatkan bentuk awal dari model hubungan antara variabel. Model hubungan antar variabel awal ini mendapatkan hasil ada indikator belum valid, dikarenakan masih adanya indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7 atau tidak memiliki *convergent validity* yang baik. Oleh karena itu diperlukan re-estimasi model konstruk awal dengan mendrop indikator-indikator yang masuk ke dalam kategori *discriminant validity* sebanyak 1 pertanyaan di bawah *loading factor* yang  $\leq$  dari 0,7. Pertanyaan yang di drop berkode X1.2 dengan *loading factor* sebesar 0,178 yang merupakan bagian dari variable *parental support*.

Adapun bentuk akhir model antar variabel yang dapat dilihat pada gambar berikut:



### Gambar 1. Hasil Uji Outer Model Akhir

Dari hasil outer loading akhir yang didapat dilihat pada gambar, dapat digambarkan bahwa indikator masing-masing variabel memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi, karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,7. Begitu juga dengan nilai *cross loading* yang menunjukkan *discriminant validity* yang baik, yaitu jika perbandingan korelasi indikator variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator variabel yang lain.

Metode lain yang dapat digunakan dalam menilai *discriminant validity* yaitu dengan cara membandingkan nilai *Square Root of Average* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk yang lainnya dalam model. Suatu konstruk dapat dikatakan valid jika memiliki nilai  $AVE > 0,5$ .

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
CA	0,806
CDSE	0,709
PS	0,763

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki validitas di atas 0,5. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat validitas yang baik atau dapat diterima.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* blok indikator untuk mengukur konstruk. Hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai di atas 0.7. Berikut adalah hasil *composite reliability* dari output SmartPLS.

**Tabel 2. Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha**

	Composite reliability (rho a)	Cronbach's alpha
CA	0,978	0,980
CDSE	0,971	0,973
EI	0,969	0,973

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk semua konstraknya yaitu di atas 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya semua konstruk pada model yang diestimasi sudah reliabel atau memenuhi kriteria.

### Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel, nilai signifikan serta *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk endogen "uji t" serta signifikan dari parameter jalur struktural. Hal ini dapat dilihat pada model struktural dan hasil estimasi dari *R-Square* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.

Dalam nilai model menggunakan SmartPLS ini dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten endogennya. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel satu dalam mempengaruhi variabel lainnya. Berikut hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS.

**Tabel 3. Hasil Analisis R-Square**

	R-Square
CA	0,831

CDSE	0,493
------	-------

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel *career adaptability* diperoleh sebesar 0,831, hasil ini menunjukkan bahwa 83,1% variabel *career adaptability* dapat dipengaruhi oleh variabel *parental support* dan *career decision self efficacy*. Sedangkan untuk variabel *career decision self efficacy* diperoleh 0,493, hasil menunjukkan 49,3% variabel *career decision self efficacy* dapat dipengaruhi oleh variabel *parental support*.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan mengoperasikan *bootstrapping* pada program SmartPLS 4 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

### Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat *t-statistic* yang dihasilkan *inner model*. Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t-statistic* >1.96. Berikut merupakan hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

**Tabel 4. Hasil Analisis Inner Model**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
CDSE-> CA	0.459	0.460	0.099	4.621	0.000
PS -> CA	0.528	0.528	0.098	5.377	0.000
PS -> CDSE	0.702	0.701	0.074	9.497	0.000

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel penelitian. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: *Parental support* berpengaruh positif terhadap *Career adaptability*  
Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *parental support* dengan *career adaptability* menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 5.377. Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai *t-table* (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *parental support* terhadap *career adaptability*. Sedangkan nilai koefisien jalur 0,528, berarti *parental support* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. Sehingga semakin tinggi *parental support* yang dimiliki, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *career adaptability* pada Gen Z di Kota Padang. Begitu pula sebaliknya, apabila *parental support* yang dimiliki rendah, maka akan berdampak terhadap *career adaptability* yang dimiliki rendah.
2. Pengujian Hipotesis 2: *Parental support* berpengaruh positif terhadap *Career Decision Self Efficacy*  
Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *parental support* dengan *career decision self efficacy* menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 9.497. Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai *t-table* (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *parental support* terhadap *career decision self efficacy*. Sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0.701, berarti *parental support* berpengaruh positif terhadap *career decision self efficacy*. Sehingga semakin tinggi *parental support* yang dimiliki, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *career decision self efficacy* pada Gen Z di Kota Padang. Begitu

pula sebaliknya, apabila *parental support* yang dimiliki rendah, maka akan berdampak terhadap *career decision self efficacy* yang dimiliki rendah.

3. Pengujian Hipotesis 3: *Career decision self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *career decision self efficacy* dengan *career adaptability* menunjukkan nilai t-statistic sebesar 4.621. Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai t-table (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability*. Sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0.460, berarti *career decision self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Sehingga semakin tinggi *career decision self efficacy* yang dimiliki, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *career adaptability* pada Gen Z di Kota Padang. Begitu pula sebaliknya, apabila *career decision self efficacy* yang dimiliki rendah, maka akan berdampak terhadap *career adaptability* yang dimiliki rendah.

**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima apabila menghasilkan *t-statistic* >1.96. Hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan hipotesis keempat dengan melihat hubungan antara *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi. Dalam *T-statistic* untuk perhitungan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
PS -> CDSE -> CA	0.322	0.322	0.078	4.147	0.000

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien variabel mediasi diperoleh hasil *t-statistic* pengaruh mediasi antara *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* sebesar 4.147 > 1,96 dengan original sampel sebesar 0.322. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa *parental support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* yang dimediasi oleh *career decision self efficacy*.

Disimpulkan bahwa jika *parental support* yang dimiliki Gen Z di Kota Padang tinggi maka secara signifikan akan membuat *career decision self efficacy* yang ada dalam diri Gen Z meningkat sehingga berdampak terhadap *career adaptability* yang dimiliki Gen Z menjadi lebih tinggi. Hal ini juga berarti bahwa ketika *parental support* yang dimiliki rendah maka *career decision self efficacy* yang ada dalam diri Gen Z akan menurun maka akan membuat *career adaptability* pada Gen Z semakin menurun.

**Pengaruh Total**

Pengaruh total *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* sebagai berikut:

**Tabel 6. Pengaruh Total**

	Koefisien Jalur				Total	Ket
	Langsung	T Statistics	Pengaruh Tidak Langsung	T Statistics		
PS (X)-> CA(Y)	0.528	5.377	0.322	4.147	0.850	sig
PS (X) -> CDSE (Z)	0.702	9.497				
CDSE (Z) -> CA (Y)	0.459	4.621				

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *parental support* terhadap *career decision self efficacy* secara langsung koefisiennya 0.702 dengan *t-statistic* 9.497 dan pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* secara langsung koefisiennya 0.459 dengan *t-statistic* 4.621. Sementara itu pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* secara tidak langsung memiliki nilai koefisiennya yaitu 0.322 dengan *t-statistic* 4.147, serta pengaruh total 0.850 (didapatkan dari jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung). Hal ini berarti hipotesis 4 diterima karena *t-statistic* 4.147 > 1.96. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa *career decision self efficacy* pada Gen Z di Kota Padang dapat menjadi mediasi antara pengaruh hubungan antara *parental support* terhadap *career adaptability*.

### **Pembahasan**

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* dengan *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi pada Gen Z di Kota Padang.

### **Pengaruh Parental Support Terhadap Career Adaptability**

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel *parental support* dengan skor rata-rata adalah 3,61 dengan TCR 72,3% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *parental support* yang dimiliki Gen Z di Kota Padang sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh *parental support* yang dirasakan Gen Z di Kota Padang. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *career adaptability* dengan skor rata-rata 3,87 dengan TCR 77,5% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *career adaptability* yang di oleh Gen Z di Kota Padang dapat dikatakan cukup, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan *parental support* tersebut.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *parental support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* pada Gen Z di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 5,377. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *parental support* terhadap *career adaptability* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *parental support* yang dimiliki oleh Gen Z di Kota Padang tinggi maka akan berdampak terhadap kemampuan beradaptasi karir Gen Z. Jika Gen Z memiliki *parental support* yang bagus memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, memiliki motivasi diri, dan bersedia mempelajari keterampilan baru serta memperoleh pengetahuan teknis baru maka akan mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir sehingga Gen Z dapat mengetahui rencana intervensi yang tepat sebelum mereka lulus dan masuk ke pasar dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para ahli sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Mao (2017) menjelaskan bahwa semua domain sifat *parental support* berhubungan positif dan signifikan dengan kemampuan beradaptasi karir. Penelitian yang dilakukan oleh Chasanah & Salim (2019) telah menunjukkan bahwa *parental support* dan *career adaptability* memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan beradaptasi karir dan keberhasilan pencarian kerja. Serta Dalam penelitian (Turner et al., 2003) mendefinisikan *parental support* dan *career adaptability* dalam karir merupakan meta kapasitas *psychosocial* yang sangat penting untuk keberhasilan adaptasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang karir.

Dalam konteks *career construction theory (CCT)*, penelitian mendukung pandangan bahwa *parental support* berperan sebagai faktor lingkungan yang memperkuat proses adaptasi karir Gen Z. Dukungan orang tua membantu Gen Z dalam mengembangkan sikap positif

terhadap pekerjaan, motivasi diri, dan keterampilan baru, sehingga mereka mampu mengelola tantangan karir secara lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung proposisi CCT bahwa adaptasi karir dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal.

### **Pengaruh *parental support* terhadap *Career Decision Self Efficacy***

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *emotional intelligence* dengan skor rata-rata adalah 3,87 dengan TCR 77,5% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *parental support* yang dimiliki Gen Z di Kota Padang sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh *parental support* yang dirasakan Gen Z di Kota Padang. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *career decision self efficacy* dengan skor rata-rata 3,55 dengan TCR 71,1% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *career decision self efficacy* yang dimiliki oleh Gen Z di Kota Padang dapat dikatakan cukup, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan Keputusan karir Gen Z di Kota Padang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *parental support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career decision self efficacy* pada Gen Z di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 9,497. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *parental support* terhadap *career decision self efficacy* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *parental support* yang dimiliki oleh Gen Z di Kota Padang tinggi maka akan berdampak terhadap *career decision self efficacy* Gen Z di Kota Padang. Jika Gen Z memiliki *parental support* yang bagus memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, memiliki motivasi diri, dan bersedia mempelajari keterampilan baru serta memperoleh pengetahuan teknis baru maka akan mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir sehingga Gen Z mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karir, pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Parola & Marcionetti (2022) menunjukkan bahwa *parental support* berkorelasi dengan *career decision self efficacy* terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua faktor tersebut. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Hou (2019) yang mengatakan bahwa *parental support* berpengaruh positif terhadap *career decision self efficacy* dengan peran orang tua yang tinggi menimbulkan efek yang paling kuat, individu dengan dukungan orang tua yang tinggi umumnya memiliki apresiasi yang lebih baik terhadap dirinya emosi dan peningkatan kemampuan untuk membuat keputusan karir masa depan mereka.

Hasil ini sejalan dengan *career construction theory (CCT)* yang menyatakan bahwa adaptasi dan pembentukan identitas karir dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan (termasuk dukungan orang tua) dan faktor individu (keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir). Dengan demikian, *parental support* merupakan faktor eksternal yang memperkuat proses adaptasi karir, sesuai dengan prinsip utama CCT yang menekankan pentingnya dukungan sosial dalam membangun identitas dan keyakinan diri saat berkarir.

### **Pengaruh *Career Decision Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability***

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *career decision self efficacy* dengan skor rata-rata adalah 3,55 dengan TCR 71,1% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *career decision self efficacy* yang dimiliki Gen Z di Kota Padang sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang dirasakan Gen Z di Kota Padang. Sedangkan hasil analisis distribusi

variabel *career adaptability* dengan skor rata-rata 3,61 dengan TCR 72,3% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *career adaptability* yang dimiliki oleh Gen Z di Kota Padang dapat dikatakan cukup, sehingga perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan *career adaptability* Gen Z di Kota Padang dalam beradaptasi karir.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *career decision self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* pada Gen Z Padang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 4,621. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *career decision self efficacy* yang dimiliki oleh Gen Z di Kota Padang tinggi maka akan berdampak terhadap *career adaptability* Gen Z. Jika Gen Z memiliki efikasi diri dalam pengambilan keputusan yang bagus mahasiswa tingkat akhir mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karir, pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi. maka akan mempengaruhi adaptasi karir sehingga mahasiswa tingkat akhir mampu secara akurat beradaptasi dalam menghadapi tantangan dalam peran pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diprediksikan akibat perubahan situasi dan kondisi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya. Penelitian Kim & Lee (2018) menemukan hasil bahwa *career decision self efficacy* secara signifikan memperkirakan kemampuan beradaptasi karir. Penelitian yang dilakukan oleh Stead (2022) yang mengatakan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dan kemampuan beradaptasi karir dianggap sebagai sumber daya penting secara individu dan kaitannya satu sama lain untuk berhasil menavigasi karir. Penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan hasil bahwa *career decision self efficacy* secara signifikan memperkirakan kemampuan beradaptasi karir.

Secara teori, *career construction theory (CCT)* menjelaskan bahwa proses adaptasi dan pembentukan identitas karir sangat dipengaruhi oleh keyakinan diri (*self-efficacy*) serta kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan prinsip utama CCT yang menekankan peran aktif individu dalam membangun dan mengelola karir mereka melalui keyakinan dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

### **Pengaruh *parental support* terhadap *Career Adaptability* dengan *Career Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi**

*Parental support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy*. Hal ini didukung dari hasil pengujian didapatkan bahwa *t-statistic* sebesar 4.147 yang bernilai lebih besar dari 1.96 yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan. Dilihat dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* adalah positif dan signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa *career decision self efficacy* merupakan pemediasi pada pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* pada Gen Z di Kota Padang. Hal ini juga berarti bahwa *parental support* berpengaruh tidak secara langsung terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy*.

Gen Z dengan dengan tingkat *parental support* yang tinggi dapat lebih baik mengatasi tekanan dan stres yang terkait dengan pengambilan keputusan karir. Peran orang tua dapat membantu individu menilai diri mereka sendiri dengan lebih akurat, memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat meningkatkan keyakinan diri dalam membuat keputusan karir (CDSE). Sementara itu keyakinan diri dalam membuat keputusan karier (CDSE) dapat

menjadi katalisator bagi peningkatan adaptabilitas karir. Seseorang yang yakin dengan kemampuan mereka untuk membuat keputusan karir cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, belajar dari pengalaman, dan mengembangkan strategi adaptasi yang efektif. secara keseluruhan, tingginya tingkat *parental support* dapat meningkatkan keyakinan diri dalam membuat keputusan karir (CDSE), yang pada gilirannya dapat mempengaruhi positif dan signifikan adaptabilitas karir Gen Z.

Temuan ini juga diperkuat oleh para peneliti terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Guan (2016) untuk menyelidiki apakah efikasi diri keputusan karir (CDSE) dapat memediasi hubungan kemampuan beradaptasi karir dengan dukungan orang tua dan harga diri di kalangan mahasiswa, hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa Hubungan linier terkuat ditemukan antara CDSE dan kemampuan beradaptasi karir, Selain CDSE, prediktor utama kemampuan beradaptasi karir dukungan orang tua dan harga diri juga berkontribusi signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karir. CDSE ditemukan secara signifikan memediasi pengaruh dukungan orang tua dan harga diri terhadap kemampuan beradaptasi karir. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan orang tua, harga diri dan CDSE mahasiswa sarjana secara substansial terkait dengan kemampuan beradaptasi karir, yang memainkan peran penting dalam efisiensi tenaga kerja dan kemampuan kerja lulusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *career construction theory* (CCT) yang menekankan pentingnya interaksi antara dukungan sosial yang mana dalam penelitian ini adalah *parental support*, keyakinan diri (CDSE), dan kemampuan adaptasi karir (*career adaptability*) dalam membangun identitas dan keberhasilan karir individu

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *parental support* terhadap *career adaptability* dengan *career decision self efficacy* pada Gen Z di Kota Padang. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berupa: Pertama, Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *parental support* terhadap *career adaptability* pada Gen Z di Kota Padang. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa Gen Z di Kota Padang yang memiliki tingkat *parental support* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karir yang lebih baik. Kedua, Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *parental support* terhadap *career decision self efficacy* Gen Z di Kota Padang. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa Gen Z di Kota Padang yang memiliki *parental support* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengambil keputusan karir.

Selanjutnya ketiga, Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* pada Gen Z Kota Padang. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa Gen Z di Kota Padang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik. Keempat, terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara hubungan *parental support* terhadap *career adaptability* dengan *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi pada Gen Z di Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa *parental support* yang meningkat akan menyebabkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir semakin tinggi sehingga Gen Z di Kota Padang cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karir yang tinggi.

### Daftar Pustaka

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Bandura, A. (1977). SELF-EFFICACY :TOWARD A UNIFYING THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE.

- American Political Science Review*, 71(1), 67–85.  
<https://doi.org/10.1017/S0003055400259303>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82.  
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Chasanah, A. M., & Salim, R. M. A. (2019). Parental Support, Career Exploration, and Career Decision-Making Self-Efficacy in Junior High School Students. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 34(4), 211–221. <https://doi.org/10.24123/aipj.v34i4.2581>
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>
- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: a global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality*, 47(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30.  
<https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15.  
<https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, 16(6), 288–290. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2017-0051>
- Liang, Y., Zhou, N., Cao, H., Li, J.-B., Dou, K., Wu, F., Liu, Q., Wu, Q., Nie, Y., Ning, Z., & Wang, G. (2022). Configuration of Parent-Reported and Adolescent-Perceived Career-Related Parenting Practice and Adolescents' Career Development: A Person-Centered, Longitudinal Analysis of Chinese Parent-Adolescent Dyads. *Journal of Child and Family Studies*, 31, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02135-7>
- Mao, C. H., Hsu, Y. C., & Fang, T. W. (2017). Mediating Effect of Career Decision Self-Efficacy on the Relationship Between Parental Support and Indecision in Taiwan. *Journal of Career Development*, 44(6), 471–484. <https://doi.org/10.1177/0894845316663319>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Career Decision-Making Difficulties and Life Satisfaction: The Role of Career-Related Parental Behaviors and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831–845. <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>
- Ramirez-duran, M. V. (2025). *How does career-related parental support benefit career adaptability of medical imaging technology students in Asia-Pacific LMICs ? The roles of*

- psychological capital and career values. January.*  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1508926>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- 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)
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21(August), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Turner, S. L., Alliman-Brissett, A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36(2), 83–94. <https://doi.org/10.1080/07481756.2003.12069084>
- Wang, Z., & Dong, W. (2024). Relationship between Family Variables and Career Adaptability: A Meta-Analysis. *Behavioral Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/bs14090840>
- Youn, J., Napolitano, C. M., Han, D., Lee, W., & Rounds, J. (2023). A meta-analysis of the relations between parental support and children's career self-efficacy in South Korea and the US. *Journal of Vocational Behavior*, 141(December 2022), 103839. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103839>
- Zahra, G. A., Sulistiyorini, D., & H, G. R. U. (2024). *The Role of Grit in Developing Intrapreneurship Through the Mediation of Career Adaptability Among Generation-Z University Students. December.* <https://doi.org/10.18502/kss.v9i30.17525>
- Zeng, Q., Li, J., Huang, S., Wang, J., Huang, F., Kang, D., & Zhang, M. (2023). How does career-related parental support enhance career adaptability: the multiple mediating roles of resilience and hope. *Current Psychology*, 42(29), 25193–25205. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03478-0>
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Career-Related Parental Support, Vocational Identity, and Career Adaptability: Interrelationships and Gender Differences. *Career Development Quarterly*, 69(2), 130–144. <https://doi.org/10.1002/cdq.12254>
- Zhang, X., Yu, L., Chen, Y., Fu, Z., Zhang, F., Li, Z., & Wu, Q. (2024). Career adaptability and career coping styles among Chinese medicine specialty students during the COVID-19: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Heliyon*, 10(15), e34578. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34578>