

**HUBUNGAN ANTARA *FUTURE TIME PERSPECTIVE* TERHADAP  
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

**Skripsi**

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

**Anggita Ragil Subekti**

**(30701800014)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### HUBUNGAN ANTARA *FUTURE TIME PERSPECTIVE* TERHADAP KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Anggita Ragil Subekti**

**30701800014**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Ruseno Arjangi, S.Psi, M.A., Psikolog

28 Juli 2022

Semarang, 28 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

  
Ko Kusgoro, S.Psi., M.A.

NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA FUTURE TIME PERSPECTIVE TERHADAP  
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Anggita Ragil Subekti**  
Nim: 30701800014

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 05 Agustus 2022

Dewan Penguji

1. Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 26 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Anggita Ragil Subekti dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 29 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Anggita Ragil Subekti

30701800014

## MOTTO

“Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang.”

**(Q. S. Al-Fatihah: 3)**

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”

**(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

**(Q.S. Al-Baqarah: 286)**

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetuanglah.”

**(Ayu Estiningtyas)**

***“The only way to do great work is to love what you do”***

**(Steve Jobs)**



## **PERSEMBAHAN**

*Penulis persembahkan karya ini kepada:*

*Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.*

*Ibu Sunarni yang selalu memberikan kasih sayang  
Yang tidak terhingga dan do'a yang tiada putus kepadaku dan dan Alm. Bapak  
Samsidi yang selama hidupnya selalu memberikan arahan kepadaku.*

*Kakak-kakakku yang selalu menjadi semangatku dan motivasi untuk  
menyelesaikan karya ini.*

*Almamaterku Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam menimba dan  
mencari ilmu serta pengalaman yang berharga*

*Dosen pembimbing Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog yang telah  
bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan karya  
ini.*

*Sahabat dan teman-teman yang selalu ada untuk menyemangatiku.  
Teruntuk diriku sendiri, terimakasih sudah mau berjuang hingga detik ini dan  
banyak rintangan yang telah di lewati sehingga berhasil untuk menyelesaikan  
karya ini.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari beliau kelak.

Penulis mengakui dalam proses penulisan ini banyak kendala dan rintangan yang datang, akan tetapi berkat bantuan, dukungan, dan motivasi yang telah diberikan oleh semua pihak secara moril maupun materil, semua hal yang terasa berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA sekaligus dosen wali yang telah membantu dan memberikan saran serta perhatian kepada penulis selama mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Ruseno Arjungsi, S.Psi, MA., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, dan membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengalaman kepada penulis yang sangat bermanfaat untuk kini dan nanti.
4. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu tercinta, yang tidak pernah berhenti mencurahkan doa dan harapan, memberikan nasihat, dukungan, motivasi, dan sabar dalam mendidik serta menyayangiku.
6. Kakak Pertama saya Galuh Retnowati, kakak kedua saya Dyah Ayu Setyawati yang selalu menghibur dan memberikan semangat kepada saya selama ini.
7. Subjek penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan kerjasama serta berkontribusi untuk mengisi skala penelitian.

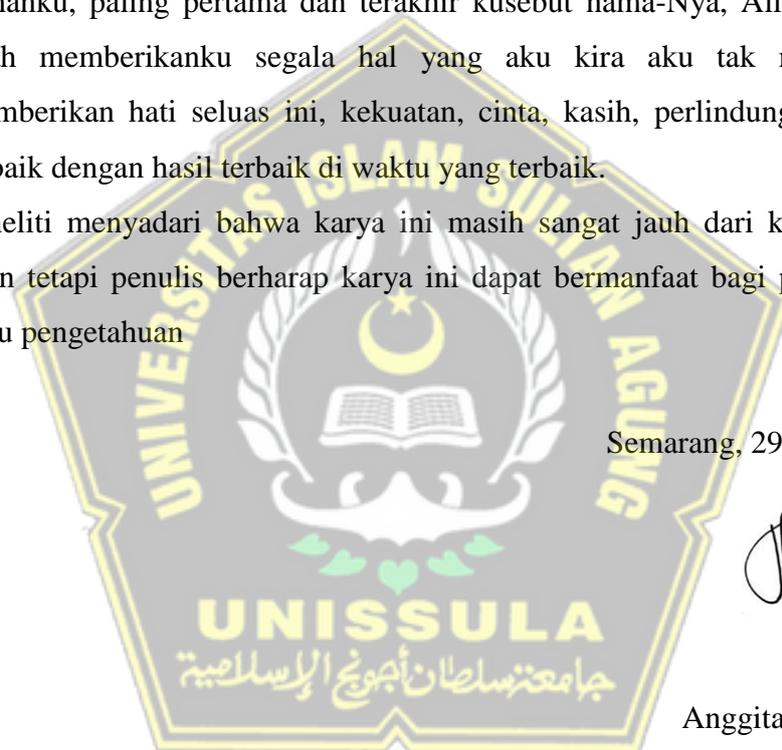
8. Teman-teman terdekat saya Dian Arya Hapsari, Azzahra Wilda Kamila, Dyah Hayu Handayani, Nindi Arum Setianingsih, Andini Ari Wardani, dan terima kasih banyak atas dukungan dan semua motivasi yang telah diberikan.
9. Kepada Bangtan terimakasih sudah menjadi penyemangat disaat saya merasa terpuruk dan kurang motivasi.
10. Teman-teman Kelas A Angkatan 2018 yang sangat luar biasa.
11. Kepada diri sendiri, yang sudah berjuang sampai detik ini, terima kasih sudah mampu diajak kerja sama dan selalu bisa diandalkan meskipun banyak rintangan yang harus dihadapi.
12. Tuhanku, paling pertama dan terakhir kusebut nama-Nya, Allah SWT yang telah memberikanku segala hal yang aku kira aku tak mampu, telah memberikan hati seluas ini, kekuatan, cinta, kasih, perlindungan, dan jalan terbaik dengan hasil terbaik di waktu yang terbaik.

Peneliti menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Semarang, 29 Agustus 2022



Anggita Ragil Subekti



## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	2
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN .....	ii
MOTTO .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
A. Kematangan Karir .....	10
1. Pengertian Kematangan Karir.....	10
2. Faktor-Faktor Kematangan Karir .....	12
3. Aspek-Aspek Kematangan Karir.....	15
B. <i>Future Time Perspective</i> .....	20
1. Pengertian <i>Future Time Perspective</i> .....	20

2.	Aspek-Aspek <i>Future Time Perspective</i> .....	23
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Future Time Perspective</i> .....	24
C.	Hubungan Antara Kematangan Karir dan <i>Future Time Perspective</i> .....	26
D.	Hipotesis.....	27
BAB III .....		28
A.	Identifikasi Variabel .....	28
B.	Definisi Operasional.....	28
1.	<i>Future Time Perspective</i> .....	29
2.	Kematangan Karir.....	29
C.	Populasi, Sampel, Sampling.....	30
1.	Populasi .....	30
2.	Sampel .....	31
3.	Teknik sampling .....	31
D.	Metode Pengumpulan Data .....	31
1.	Skala kematangan karir.....	32
2.	Skala <i>Future Time Perspective</i> (FTP) .....	33
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	34
1.	Validitas.....	34
2.	Uji Diskriminasi Aitem.....	35
3.	Reliabilitas .....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV .....		37
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
1.	Orientasi Kacah Penelitian .....	37
2.	Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian .....	38
B.	Pelaksanaan Penelitian .....	46

C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	48
1.	Uji Asumsi .....	48
D.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
1.	Deskripsi Data Skor Kematangan Karir .....	50
2.	Deskripsi Data Skor <i>Future Time Perspective</i> .....	52
E.	Pembahasan .....	53
F.	Kelemahan Penelitian .....	55
BAB V	.....	56
A.	Kesimpulan.....	56
B.	Saran.....	56
1.	Bagi Mahasiswa.....	56
2.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	57
DAFTAR PUSTAKA	.....	58
LAMPIRAN	.....	65



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rincian data mahasiswa S1 Angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.....	30
Tabel 2 Rancangan Aitem Skala Kematangan Karir .....	32
Tabel 3 Rancangan Aitem Skala <i>Future Time Perspective</i> .....	34
Tabel 4 Sebaran aitem skala kematangan karir.....	40
Tabel 5 Sebaran aitem skala <i>future time perspective</i> .....	41
Tabel 6 Sebaran aitem skala kematangan karir berdaya beda tinggi .....	43
Tabel 7 Sebaran aitem skala <i>future time perspective</i> berdaya beda tinggi .....	45
Tabel 8 Sebaran aitem penomoran ulang skala kematangan karir untuk penelitian .....	45
Tabel 9 Sebaran aitem penomoran ulang skala <i>future time perspective</i> untuk penelitian.....	46
Tabel 10 Demografi subjek penelitian .....	48
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel 12 Norma Kategorisasi Skor.....	50
Tabel 13 Deskripsi skor skala kematangan karir .....	51
Tabel 14 Kategorisasi skor subjek pada skala kematangan karir.....	51
Tabel 15 Deskripsi skor skala <i>future time perspective</i> .....	52
Tabel 16 Kategorisasi skor subjek pada skala <i>future time perspective</i> .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kategorisasi subjek pada skala kematangan karir.....	51
Gambar 2 Kategorisasi subjek pada skala <i>future time perspective</i> .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba.....	66
Lampiran B Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	76
Lampiran C Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas.....	87
Lampiran D Skala Penelitian .....	101
Lampiran E Tabulasi Data Skala Penelitian .....	109
Lampiran F Analisis Data .....	126
Lampiran G Surat Izin dan Dokumentasi Penelitian .....	132



**HUBUNGAN ANTARA *FUTURE TIME PERSPECTIVE* DENGAN  
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

Anggita Ragil Subekti

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

[anggitaragil@std.unissula.ac.id](mailto:anggitaragil@std.unissula.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Strata 1 angkatan 2018 di semua program studi di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 263 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kematangan karir yang terdiri dari 22 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,870 dan skala *future time perspective* yang terdiri dari 17 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,870.

Uji hipotesis antara *future time perspective* dengan kematangan karir diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,764$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *future time perspective* terhadap kematangan karir, yang memiliki arti bahwa *future time perspective* memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. *Future time perspective* memberikan sumbangan efektif sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% adalah faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap kematangan karir yang belum terungkap.

**Kata Kunci** : Kematangan Karir, *Future Time Perspective*

**RELATIONSHIP BETWEEN FUTURE TIME PERSPECTIVE AND  
CAREER MATURITY IN STUDENTS OF THE SULTAN AGUNG ISLAMIC  
UNIVERSITY SEMARANG**

Anggita Ragil Subekti

*The Faculty of Psychology of Sultan Agung Islamic University, Semarang*

[anggitaragil@std.unissula.ac.id](mailto:anggitaragil@std.unissula.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is a relationship between the future time perspective and career maturity in final year students at Sultan Agung Islamic University, Semarang City. The population used in this study was Strata 1 students class 2018 in all study programs at Sultan Agung Islamic University Semarang with a total sample of 263 respondents. The sampling technique used was cluster random sampling. This study uses two measuring tools, namely the career maturity scale consisting of 22 items with a reliability coefficient of .870 and a future time perspective scale consisting of 17 items with a reliability coefficient of .870.*

*Testing the hypothesis between the future time perspective and career maturity results obtained  $r_{xy} = .764$  with a significance level of  $p = .000$  ( $p > .05$ ). These results have shown that there is a significant positive relationship between the future time perspective on career maturity, which means that the future time perspective has an influence on career maturity. Future time perspective provides an effective contribution of 58.4% while the remaining 41.6% is another factor that influences career maturity which has not been revealed.*

**Keywords:** *Career Maturity, Future Time Perspective*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua individu pasti akan melampaui beberapa tahapan kehidupan yang akan ditandai dengan adanya perubahan pada tugas perkembangan, kebutuhan dan nilai perkembangan, yang akan muncul bersamaan dengan bertambahnya usia seseorang. Tahapan dari perkembangan yang dialami oleh seseorang berawal dari masa kanak-kanak, remaja, dewasa, sampai masa lanjut usia. Masa dewasa awal memiliki usia dari akhir remaja sampai dengan pertengahan 20-an tahun dan individu akan menghadapi tantangan yang jauh lebih besar dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Konsep dari kematangan karier sendiri telah bermula pada teori perkembangan karier telah dikembangkan oleh Super, yang memiliki tanda bahwa dalam memilih maupun dalam mempersiapkan karier merupakan suatu proses yang akan dijalani oleh individu pada tahap dewasa awal (Katoch, 2017).

Kematangan karier merupakan suatu kesiapan individu dalam pemilihan karier, serta proses individu dalam pengambilan keputusan karier yang memiliki kesesuaian dengan tugas perkembangan karier mereka (Rehfuss & Seckinger 2015). Selanjutnya menurut (Sharf, 2006) kematangan karier adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menentukan pekerjaan mereka sendiri yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, pilihan yang realistik dan konsisten. Creed & Coast (2001) telah mendefinisikan kematangan karier sebagai salah satu kesiapan dari individu untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas perkembangan mereka pada tahap pertumbuhan, eksplorasi, peningkatan, pemeliharaan dan pelepasan. Ketika masa akhir di perkuliahan, seseorang harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja dan memiliki kesiapan untuk membuat suatu keputusan karier (Schepers, 2004). Sikap yang menunjukkan bahwa seseorang sudah mampu untuk mencapai kematangan karier yaitu seseorang akan memiliki kemampuan dalam membuat rencana, memiliki perasaan rela untuk memikul tanggung jawab, serta adanya

kesadaran pada seseorang mengenai semua faktor internal dan eksternal yang harus seseorang pertimbangkan ketika membuat suatu pilihan jabatan ataupun memantapkan diri pada suatu jabatan tertentu (Ainayya & Herdajani, 2021).

Mahasiswa pada tingkat akhir seharusnya sudah memiliki kemampuan untuk mempersiapkan karir mereka di masa yang akan datang. Akan tetapi permasalahan mengenai karir ini masih sering dijumpai pada kalangan mahasiswa. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Subhan et al., 2019) yang menunjukkan hasil terdapat sebanyak 56% responden dari mahasiswa yang memiliki kematangan karir rendah, yang memiliki arti bahwa sebagian besar dari mahasiswa belum memiliki kesiapan untuk menentukan arah dari karir mereka di masa depan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat banyak mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang rendah dan kurangnya pemahaman mengenai dunia kerja. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Johnny & Yanuvianti (2019) terdapat 76% responden dari mahasiswa yang belum memiliki kematangan dalam karir. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa minimnya mahasiswa yang dapat meluangkan waktu mereka untuk memikirkan sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan karir di masa depan. Rahayu (2016) seorang peneliti terdahulu mengenai kematangan karir juga menunjukkan hasil bahwa terdapat banyak dari mahasiswa tingkat akhir yang memiliki permasalahan hendak menentukan karir mereka misalnya mahasiswa kurang memiliki pengetahuan mengenai cara yang harus mereka lakukan hendak memilih karir, minimnya informasi mengenai pekerjaan, selain itu mereka belum memiliki tindakan yang sungguh-sungguh dalam pengambilan keputusan karir yang dikarenakan masih terdapat kebingungan mengenai perencanaan karir yang telah dibuatnya.

Berdasarkan dari permasalahan di atas, rendahnya kematangan karir dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang akan terjadi pada masa depan seseorang ketika akan memasuki dunia kerja. Dilansir pada artikel (Tempo.com, 2017) terdapat seorang peneliti yang bernama Elmore telah

melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa masalah pada karir sering dialami oleh *fresh graduate*. Banyak dari pekerja muda yang baru menjalani pada tahun pertama dan telah menunjukkan adanya rasa tidak siap ketika memasuki dunia kerja. Rasa tidak siap ini lah yang menjadi penyebab minimnya ketika mempersiapkan karir mereka dan individu sedang menempuh perkuliahan. Sehingga seorang mahasiswa sangat penting untuk memiliki kesiapan dalam perencanaan karir dan dapat menentukan apa yang menjadi pilihan mereka ketika memasuki dunia kerja.

Wawancara pada responden pertama berinisial FA, yang merupakan mahasiswa aktif angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, berusia 23 tahun dan belum memikirkan mengenai pekerjaan setelah lulus dari perkuliahan, hasil wawancara pada tanggal 12 Maret 2022 sebagai berikut:

*“... aku sih belum memikirkan pekerjaan setelah nanti lulus kuliah, karna aku belum menemukan passion aku. Kalau pandangan atau gambaran buat kerja sih pasti udah ya, cuma yaa belum memikirkan dan belum tau harus kerja dimana. Selain itu, aku juga belum mencari informasi tentang dunia kerja juga. Aku kalau dulu masuk kuliah dan memilih prodi sih sesuai sama minatnya aku sendiri dan ngga ikut-ikutan sama temen, tapi ya itu setelah lulus kuliah nanti belum tau mau kemana, kerja dimana dan belum cari informasi tentang itu. Soalnya aku lebih mengikuti alur aja sih, karena aku juga ngga bisa fokus sama dua hal sekaligus jadi harus satu-satu, jadi fokus kuliah dulu nanti kalo udah lulus baru mikir pekerjaan. Aku udah tanya mengenai dunai kerja, tapi karena masih kuliah jadi belum fokus untuk selanjutnya. Cari informasi tentang kerjaan belum juga, karena aku mikirnya setelah berjalannya waktu ada passion lain selain psikologi. Menurutku juga karena adanya pandemi ini mungkin beberapa orang merasa terhalang buat nyari kerja sih...”*

Wawancara pada responden kedua berinisial AWK, yang merupakan mahasiswa aktif angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang berusia 22 tahun, hasil wawancara pada tanggal 12 Maret 2022 sebagai berikut:

*“... kalau dari aku sendiri masih bingung ya buat nentuin kedepannya mau gimana, soalnya belum ada pemikiran ataupun pandangan kesana sih, disisi lain dari aku pribadi kayak ngga ada yang mengarahkan buat kedepannya, jadi memang harus nyari info sendiri. Merasa kehilangan arah itu pasti ya, kayak bingung nanti setelah lulus mau kerja dimana. Kalo pemikiran buat kerja ya pasti mikirin, tapi untuk kerja dimana nya itu yang belum tau ...”*

Wawancara pada responden ketiga berinisial DAH, yang merupakan salah satu mahasiswa aktif angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan berusia 22 tahun, hasil wawancara pada tanggal 12 Maret 2022 sebagai berikut:

*“... aku jujur sudah ngincer perusahaan BUMN, CPNS, sama di kantornya ibu ku juga sih, aku juga udah merencanakan buat kedepannya mau gimana tapi ya sambil nunggu selesai kuliah jadi ya belajar buat CPNS dulu. Kalau persiapan di BUMN udah mencari informasi juga di Wibesite nya juga udah, kalau CPNS aku udah masuk ke grup telegram itu sih jadi kalau ada informasi tentang CPNS kan udah tau. Aku juga udah cari tau tes nya apa aja dan aku juga udah beli buku CPNS juga buat belajar dan mempersiapkan. Sebenarnya kalau dibilang yakin ya yakin dan ngga yakin sih, soalnya kita kan baru mau lulus ya dan aku sendiri juga pertama kali mau daftar CPNS jadi belum tau kayak gimananya nanti cuma ya udah persiapan aja, ya paling cuma semangat aja sih yang pasti kalau ngga semangatin dari diri sendiri dari siapa lagi, palingan ya keluarga aja. Aku juga cari tau infomasi ke ibu sama temannya ibu aku yang CPNS sih nanti masuknya gimna, terus persyaratannya apa aja, tes nya gimna. Sebenarnya rencana lain selain CPNS sama BUMN aku pengennya punya bisnis, tapi dari aku sendiri ga punya bakat disitu dan aku juga ngga bisa mempengaruhi orang lain gitu lo, jadi ya cuma wacananya aku buat kedepannya aja sih sebenarnya tapi ya pengen banget. Kalo ibu sama bapak ku sih kembali lagi ke aku aku yaa mau menjalani yang mana. Saran pasti ada, ya tapi kalau orang tua ku sih pengennya nanti kali kerja aku ngga dibolehin ngerantau dulu, ya kerja deket-deket rumah dulu lah intinya dan pasti dipikirin yang terbaik juga. Pokoknya orang tua aku nyerahin ke aku buat masalah kerja tapi kalo awal-awal kerja ya itu disuruhnya yang deket-deket dulu dan aku juga maunya gitu sih ...”*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 3 individu yang berada pada tingkat akhir yang sebelumnya sudah dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwasannya mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang memiliki permasalahan mengenai karir, ditandai dengan kurang pengetahuan mengenai dunia kerja, dan belum mengetahui informasi tentang karir, dan tidak memiliki pandangan maupun gambaran untuk masa depan mereka setelah lulus dari perguruan tinggi. Dapat disimpulkan bahwa wawancara diatas, subjek memiliki permasalahan pada kematangan karir yang ditandai bahwa subjek kurang memiliki informasi mengenai dunia kerja dan tidak memiliki arah setelah lulus

dari perguruan tinggi. Sejalan dengan Rianto (2008) yang mengungkapkan bahwa ada beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh mahasiswa dalam menentukan karir yaitu ketidakpastian karir, pengaksesan informasi dan program pengembangan karir, serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi.

Badan Pusat Statistik (BPS) telah mencatat adanya pengangguran terbuka di Negara Indonesia dimana jumlahnya sebanyak 8.746.008 orang pada Februari 2021. Apabila jika dibandingkan pada bulan Februari 2020 dengan jumlah 6,93 juta, jumlah ini memiliki peningkatan 1,82 juta orang. Namun, yang lebih mengkhawatirkan yaitu adanya peningkatan pengangguran pada lulusan S1 dari 5,71% pada tahun 2019 menjadi 7,51% pada tahun 2020. Hasil survei telah menyebutkan bahwa 91% kalangan di dunia usaha beranggapan bahwa lulusan dari perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah (Rachmawati, 2012). Adapun faktor lain yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran yaitu lemahnya perencanaan karir pada lulusan perguruan tinggi (Greenbank, 2009). Hasil survei dari Badan Pusat Statistik (BPS) tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat angka pengangguran pada kalangan sarjana S1, padahal sarjana S1 adalah lulusan dari pendidikan yang dapat dikatakan cukup tinggi jika dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Artinya masih terdapat pengangguran dari lulusan sarjana S1 yang dapat dikatakan masih mengalami kesulitan saat mencari pekerjaan maupun adanya kesulitan dari sarjana S1 ketika menentukan karir ataupun pekerjaan untuk diri mereka sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Primasuari, 2015) yang mengatakan bahwa kematangan karir merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dimiliki oleh individu, dikarenakan individu yang berada pada fase dewasa awal harus dapat mempersiapkan karirnya dengan matang. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Hanun et al., 2015) pada mahasiswa di Universitas Hang Tuah telah menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa belum memiliki kesiapan ataupun tidak matang dalam perencanaan karir mereka.

Mahasiswa yang berusia 18 tahun sampai 21 tahun apabila dikatakan pada usia perkembangan karir mereka maka berada pada masa transisi atau dapat

dikatakan masa peralihan yang berawal dari pilihan pekerjaan yang memiliki sifat sementara dan menjadi pilihan yang akan cenderung lebih spesifik. Ada pula mahasiswa tingkat akhir yang berusia 22 tahun sampai 25 tahun yang berada pada suatu tahap percobaan dimana tahap ini akan cenderung paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya. Pada tahap inilah, seseorang akan lebih bisa untuk membuat perencanaan yang cenderung lebih matang melalui pemanfaatan dari berbagai sumber yang dapat membantu dalam mengambil sebuah keputusan karir (Malik, 2015). Individu dapat dikatakan jika memiliki perkembangan karir yang positif jika seseorang tidak mengalami adanya hambatan dalam memenuhi tugas dari perkembangan pada setiap tahapan yang ada. Artinya, mahasiswa tingkat akhir telah mengalami hambatan dalam memenuhi tugas perkembangan karirnya sehingga dapat dikatakan masih memiliki tingkat kematangan karir yang rendah. Hal ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Jatmika & Linda, 2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat berbagai hambatan yang dialami oleh mahasiswa ketika akan mencapai kematangan karir yang cenderung dalam perencanaan karir yaitu belum ada pengalaman kerja yang dimiliki, mahasiswa cenderung masih bingung dalam menentukan pilihan karir mereka, dan adanya keterbatasan finansial untuk menjadi seorang wirausaha, dan mahasiswa masih merasa kompetensi yang mereka miliki belum memadai. Kemudian, (Subhan et al., 2019) telah menjelaskan bahwa tidak sedikit mahasiswa yang masih kurang memiliki pengetahuan rendah, informasi pekerjaan yang tidak banyak didapatkan, arah dari cita-cita yang belum jelas dan masih bingung untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya sendiri. minimnya kematangan karir yang dimiliki oleh individu akan menjadi penyebab seseorang salah dalam pengambilan keputusan karir. Oleh sebab itu, seorang mahasiswa dalam mempersiapkan suatu karir dapat dikatakan penting untuk mencapai tingkat kematangan karir tersebut.

Merujuk pada tugas dari perkembangan, usia pada mahasiswa sudah berada pada tahap pencapaian pribadi yang bertujuan untuk mendapatkan kemandirian dan keterampilan, dengan adanya kemandirian tersebut individu

akan cenderung menggunakan pengetahuan mereka dalam mencapai tujuan karir serta keluarganya (Almaida & Febriyanti, 2019; Wulandari, 2019). Mahasiswa ketika dalam tahap ini, mereka seharusnya sudah ada pada proses eksplorasi karir yang sesuai dengan minat individu, serta individu sudah memiliki pilihan dalam karir yang akan dicapai dan dijalani di masa depan. Pandangan seseorang mengenai semua yang ada di masa depan mereka dapat disebut dengan *future time perspective*.

*Future time perspective* dapat menjadi motivasi untuk individu agar bisa meningkatkan karir mereka di masa depan (Husman et al., 2016; Lens, Paixão, et al., 2012). Selain itu, menurut (Betts, 2013; Kanfer et al., 2018) adalah suatu kecondongan yang berbeda pada setiap individu yang bertujuan mereka dapat memikirkan masa depan mereka sendiri. Seseorang yang memiliki *future time perspective* yang tinggi akan cenderung lebih memiliki usaha dalam mencapai tujuan mereka dengan meningkatkan keahlian yang mereka miliki saat ini (Hong & Park, 2012; Park et al., 2020).

Menurut Lens, Herrera, et al., (2012) *future time perspective* menjadi antisipasi bagi individu untuk mencapai tujuan mereka dalam jangka waktu yang dekat maupun jangka waktu yang lama. Sedangkan Froehlich et al., 2015 telah mengartikan *future time perspective* bagaikan persepsi yang dimiliki oleh seseorang mengenai berapa banyaknya kesempatan dan keterbatasan yang telah individu miliki pada kehidupan mereka.

*Future time perspective* merupakan salah satu atribut psikologi yang menjadi penyebab untuk individu dalam pengambilan suatu keputusan karir. (Cheng et al., 2016; Walker & Tracey, 2012) telah melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa *future time perspective* menjadi variabel yang memiliki peran penting dan secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh dari komitmen seseorang dalam memilih karir. Hal ini dikarenakan perspektif masa depan menjadi sebuah orientasi di masa yang akan datang dan dapat memberikan motivasi kepada mahasiswa dalam pengembangan karir individu (Lens, Paixão, et al., 2012). Penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri & Elisatri, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa orientasi masa yang akan

datang mempunyai peran dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam kerja.

Orientasi di masa yang akan datang dapat menampakkan perilaku dari seseorang untuk merencanakan dan menentukan tujuan mereka. Zamroni (2016) menunjukkan suatu perwujudan pada ketentuan dari pilihan karir bukan hanya selesai saat mahasiswa bisa memilih karir mereka dengan tepat, namun pada pernyataan tersebut juga seharusnya diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas pilihan yang telah mereka pilih atau ditentukan dengan cara memiliki kesungguhan untuk menjalankannya, sehingga mahasiswa akan memperoleh manfaat yang setinggi mungkin atas pilihan mereka sendiri. aktivitas mahasiswa yang menjelaskan adanya bentuk usaha dalam mengambil suatu keputusan mengenai karir pada masa depan melalui perilaku menyesuaikan diri dan membuat gambaran mengenai pandangan mereka pada masa depannya ini perlu mendapatkan adanya perhatian. *Future time perspective* diketahui berkorelasi dengan kematangan karir, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Cheng et al., 2016) yang menunjukkan hasil *future time perspective* dengan kematangan karir berkorelasi positif. Ketika individu tersebut memiliki *future time perspective* yang tinggi maka individu tersebut memiliki kematangan karir yang tinggi. Dampak yang ditimbulkan ketika mahasiswa memiliki *future time perspective* yang tinggi adalah mereka tidak akan merasa cemas dalam persaingan dunia kerja karena sudah memiliki kesiapan yang matang dari segi mental maupun kognitif, serta telah mantap dengan pemilihan karir atau pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *future time perspective* dan kematangan karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini telah memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memperkaya penelitian yang telah ada dan dapat menambah pengetahuan dan keilmuan mengenai *future time perspective* mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang sedang dalam tahap kematangan karir.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan pemahaman dan gambaran mengenai hubungan antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Selain itu, diharapkan dapat mendorong ketertarikan peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih luas dan mendalam, atau melakukan penelitian yang baru yang memiliki keterkaitan dengan hubungan antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karir**

##### **1. Pengertian Kematangan Karir**

Kematangan karir merupakan rasa siap yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan beberapa tugas pada tahap perkembangan karir mereka, dan kesiapan individu ketika sudah menetapkan apa yang menjadi pilihan karir dalam hidupnya (Donald E. Super, 1957). Menurut Crites (Schepers, 2004) individu yang telah mempunyai kematangan karir akan tampak pada sikap yaitu individu akan cenderung mengumpulkan berbagai informasi mengenai diri sendiri yang bertujuan agar memperoleh wawasan, mendapatkan kompetensi yang diperlukan untuk membuat suatu keputusan, mengumpulkan pengetahuan diri dan pengetahuan pada dunia kerja serta individu dapat mempraktikkan pengetahuan mereka ketika akan merencanakan karir.

Kematangan karir merupakan salah satu aspek yang penting bagi mahasiswa untuk menunjang karir mereka di masa depan. Kematangan karir menurut (Crites, 1973) yaitu, individu mampu memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan juga kematangan karir yang terdiri dari pengetahuan mengenai pekerjaan, kemampuan individu dalam memilih pekerjaan, dan kemampuan individu untuk merencanakan langkah-langkah untuk mencapai karir yang telah diinginkan. Mahasiswa pada usia 18 tahun sampai 24 tahun sudah berada di tahap eksplorasi, tahap eksplorasi pada seseorang ditandai dengan individu akan cenderung lebih fokus dengan mempelajari mengenai karir yang mereka inginkan dan pengklarifikasian mengenai apa yang mereka kerjakan. Selain itu, kematangan karir menurut Brown & Brooks (Komandyahrini & Hawadi, 2008) merupakan suatu kesiapan seseorang baik secara kognitif maupun secara afektif ketika individu menjalani berbagai tugas dalam tahap perkembangan ketika menetapkan apa yang menjadi pilihan karir mereka.

Donald E. Super (1980) telah menjelaskan bahwa seseorang dapat dikatakan sudah matang dalam mengambil suatu keputusan mengenai karir jika seseorang tersebut telah mempunyai pengetahuan karir yang luas dan pernyataan tersebut juga di dukung dengan adanya informasi tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Savickas (2001) kematangan karir sendiri yaitu penyesuaian seseorang mengenai karir, dan suatu persiapan seseorang saat memenuhi ketika seseorang sedang berada pada masa perkembangan karirnya.

Menurut Brown (2003) kematangan karir merupakan sekumpulan dari sifat emosional dan kognitif, juga termasuk keterampilan dalam mengatasi keadaan tentang pilihan karir. Chi et al., (2019) menyebutkan bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat kematangan karir yang rendah akan memberikan dampak yang buruk terhadap emosional dan prestasi mahasiswa. Selain itu, mahasiswa tidak memiliki keberanian dan rendahnya rasa kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Sedangkan untuk dampak terhadap prestasi mahasiswa yaitu akan berdampak pada nilai IPK mahasiswa yang rendah atau menurun. Savickas (2013) telah menyatakan apabila individu yang kurang memiliki rasa peduli terhadap karir akan ditandai dengan rasa pesimis, tidak adanya rancangan masa depan, dan pasrah terhadap apa yang akan terjadi di masa depan.

Kematangan karir adalah hasil dari keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir tertentu yang sesuai dengan tahap perkembangan karir mereka, keberhasilan individu saat menyelesaikan tugas perkembangannya dalam memilih karir yang akan dicapai dimasa yang akan datang dapat dikatakan bahwa individu tersebut telah memiliki kematangan karir yang tinggi (Herin & Sawitri, 2017). Kemudian Savickas & Porfeli (2011) telah menjelaskan mengenai kematangan karir yaitu seseorang yang telah mempersiapkan maupun sudah memiliki rencana karir mereka dengan matang, maka mereka dapat membuat keputusan karir mereka dengan baik, mengeksplorasi yang

berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimilikinya, serta individu cenderung dapat menyelesaikan berbagai tantangan yang terjadi pada hidupnya.

Adanya beberapa definisi dari para ahli diatas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan individu ketika menyelesaikan tugas-tugas dari tahap perkembangan karir mereka, selain itu individu juga dapat melakukan eksplorasi karir dan mencari informasi yang luas mengenai karir sehingga individu dapat mengambil keputusan karir yang tepat. Sedangkan mahasiswa yang memiliki kematangan karir yang rendah akan berdampak negatif terhadap prestasi belajar dan emosionalnya.

## **2. Faktor-Faktor Kematangan Karir**

Menurut Winkel & Hastuti (2006) telah mengatakan bahwa terdapat 2 bagian besar faktor yang menjadi pengaruh dari kematangan karir seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a) Faktor internal yang terdapat dalam seseorang yang bisa menjadi pengaruh perkembangan karir meliputi:
  1. Nilai-nilai kehidupan (values), merupakan sesuatu yang cenderung ideal dan biasanya individu ingin mencapainya di mana saja dan kapan saja. Nilai-nilai ini akan menjadi arahan ataupun pegangan dalam kehidupan seseorang hingga tua dan nilai tersebut akan menentukan gaya hidup setiap orang. Akan tetapi, nilai tersebut belum dapat dibuktikan hubungannya langsung antara nilai dari kehidupan yang diikuti dan berbagai macam bidang pekerjaan.
  2. Taraf intelegensi, merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk meraih prestasi dimana di dalam prestasi tersebut memegang peranan.
  3. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang ada di dalam diri seseorang dan sangat menonjol pada suatu bidang keterampilan, bidang kesenian, dan bidang usaha kognitif.

4. Minat, merupakan tendensi yang kurang lebih melekat pada individu untuk merasakan ketertarikan di suatu bidang khusus dan merasakan bahagia ketika bergerak pada aktivitas yang berhubungan dengan bidang tersebut.
  5. Sifat-sifat, merupakan ciri dari kepribadian yang memberikan bentuk yang khas pada seseorang, misalnya riang, ramah, terbuka, tertutup dan lain sebagainya.
  6. Pengetahuan, merupakan seseorang yang memiliki informasi yang luas mengenai bidang-bidang pekerjaan dan mengenai diri sendiri.
  7. Keadaan jasmani, merupakan ciri-ciri fisik yang individu miliki misalnya seperti tinggi badan, ketampanan, jenis kelamin, ketajaman penglihatan dan pendengaran yang baik ataupun kurang baik.
- b) Sementara faktor eksternal dari Winkel & Hastuti (2006) yaitu:
1. Masyarakat, merupakan lingkungan sosial budaya yang berada di sekitar individu dan tempat individu tumbuh kembang.
  2. Keadaan sosial-ekonomi negara dan daerah, merupakan pesatnya perkembangan perekonomian yang lambat ataupun cepat; perbedaan pada masyarakat yang digolongkan dalam sosial-ekonomi tinggi, tengah dan rendah; serta mengubah masyarakat dalam kelompok yang tertutup atau terbuka dari anggota kelompok lainnya.
  3. Status sosial-ekonomi keluarga, merupakan taraf pendidikan dari orang tua, jabatan orang tua, tinggi dan rendahnya gaji orang tua, daerah tempat tinggal dan suku bangsa.
  4. Pengaruh dari anggota keluarga besar dan keluarga inti yaitu bisa orangtua, saudara kandung dari orangtua maupun kakak yang menyatakan bahwa semua harapan mereka dan mengungkapkan pandangan dan sikap tertentu pada pendidikan maupun pekerjaan.

5. Pendidikan sekolah, merupakan pandangan dan sikap yang diungkapkan terhadap siswa oleh guru mengenai nilai-nilai tercatat dalam bekerja.
6. Pergaulan dengan teman sebaya, merupakan bermacam-macam pandangan dan bermacam-macam harapan mengenai masa depan yang terpapar pada pergaulan sehari-hari.
7. Tuntutan yang terdapat pada setiap jabatan di setiap program studi maupun latihan, yang bertujuan untuk persiapan individu agar diterima dalam jabatan tertentu dan akan sukses pada jabatan tersebut.

Donald E. Super (1980) telah menyatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya dari kematangan karir, meliputi:

1. Faktor-biososial, seperti umur dan kecerdasan
2. Faktor lingkungan, yaitu seperti tingkat pekerjaan dari orang tua, sekolah, dorongan budaya dan keterikatan keluarga
3. Kepribadian, yang terdiri dari konsep diri, tujuan hidup, nilai/norma fokus kendali dan bakat khusus.
4. Faktor vokasional, kematangan karir pada individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat dari kesesuaian aspirasi serta ekspektasi karir.
5. Prestasi individu, terdiri dari prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Seligman (1994) telah menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pengaruh bagi perkembangan karir pada individu dimana perkembangan karir tersebut akan menentukan kematangan karir. faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Faktor keluarga, keluarga memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan karir serta identitas vokasional daripada dengan faktor yang lain. Hal tersebut dikarenakan orang tua menjadi *role-model* yang sangat signifikan.

2. Faktor internal individu, beberapa hal yang dapat menjadi pengaruh bagi individu yaitu *self-esteem* (harga diri), *self-expectation* (pengharapan diri), *self-efficacy* (keyakinan kemampuan akan diri sendiri), *locus of control* (pusat kendali diri), minat, keterampilan, kepribadian, bakat, dan usia.
3. Faktor sosial-ekonomi, pada faktor ini mencakup 3 faktor lainnya yaitu:
  - a. Lingkungan.
  - b. Status sosial-ekonomi
  - c. Jenis kelamin

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh yang telah diutarakan maka dapat disimpulkan bahwa faktor kematangan karir dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

### **3. Aspek-Aspek Kematangan Karir**

Menurut González (2008) kematangan karir adalah kematangan dari seseorang yang telah sesuai dengan tahap perkembangan mereka dan disesuaikan antara kematangan seseorang dengan usia kronologisnya. Berikut merupakan penjelasan mengenai kelima dimensi dari kematangan karir, yakni:

- a. Perencanaan karir merupakan kesadaran yang dimiliki oleh setiap individu bahwa harus membuat pilihan mengenai pendidikan dan karir, selain itu individu juga harus dapat mempersiapkan diri mereka ketika memasuki karir tertentu. Perencanaan karir sangat memiliki pengaruh terhadap kematangan karir pada individu dan mereka akan melaksanakan perencanaan karir dalam jangka waktu dekat dan jangka waktu panjang.
- b. Sumber-sumber eksplorasi merupakan suatu proses individu dalam mencari semua informasi tentang dunia kerja yang dibutuhkan. Individu dapat memulai melakukan eksplorasi yang diawali pada dirinya dengan melakukan konsultasi pada orang di sekitarnya,

mencari informasi yang dibutuhkan, dan ikut aktif dalam pada kegiatan yang dapat menunjang karir yang akan dituju individu.

- c. Informasi yaitu individu yang menilai pengetahuan mengenai pendidikan dan informasi tentang karir. Informasi dapat menjadi salah satu yang terpenting dalam menunjang kematangan karir. Individu dapat memperoleh banyak informasi melalui pendidikan, kualifikasi yang diperlukan, dan adanya kesempatan yang lebih unggul.
- d. Pengambilan keputusan yaitu ketika individu sudah mengetahui mengenai berbagai macam yang harus dipertimbangkan ketika membuat pilihan mengenai pendidikan dan karir, selanjutnya membuat pilihan pekerjaan yang memiliki kesesuaian dengan kemampuannya.
- e. Berorientasi pada realita merupakan individu yang telah mengetahui orientasi mengenai pilihan karir yang mereka pilih sehingga individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri yang bertujuan agar sesuai dengan karir yang sudah dipilih.

Crites (1973) telah menyampaikan bahwa mengukur tingkat kematangan karir pada mahasiswa dapat menggunakan dimensi yang ada dalam *Career Maturity Inventory* (CMI), yakni:

- a. *Involvement in the choice process* (keterlibatan dalam proses pemilihan)

Tingkat dari keterlibatan seseorang yang secara aktif terhadap proses pengambilan keputusan.

- b. *Orientation toward work* (orientasi kerja)

Individu berorientasi terhadap tugas maupun hal yang dapat membuat individu merasa senang ketika mereka melakukan pekerjaan dan nilai-nilai yang menjadi pedoman mereka di dunia kerja.

- c. *Independence in decision-making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu ketika mengambil suatu keputusan saat memilih suatu pekerjaan yang mereka minati dan tidak bergantung terhadap orang lain.

- d. *Preference or vocational choice factors* (faktor preferensi atau pilihan kejuruan)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu ketika menentukan suatu pekerjaan yang diminati serta yang dipengaruhi hanya faktor-faktor tertentu.

- e. *Conceptions of the choice process* (konsepsi proses pilihan)

Individu memiliki gambaran atau pandangan dalam memilih suatu pekerjaan dimasa depan mereka.

- f. *Self appraisal* (penilaian diri)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu saat menilai kemampuan maupun kelemahan pada dirinya untuk menentukan pekerjaan di masa depan mereka sendiri.

- g. *Occupational information* (informasi pekerjaan)

Sejauh mana pengetahuan yang dimiliki oleh individu mengenai dunia pekerjaan.

- h. *Goal selection* (pemilihan tujuan)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk memahami kemampuan yang dimilikinya yang bertujuan untuk memilih pekerjaan yang mereka minati.

- i. *Planning* (perencanaan)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk merencanakan pilihan karir mereka dimasa depannya.

- j. *Problem solving* (penyelesaian masalah)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan ataupun memecahkan suatu masalah dengan cara mencari berbagai pilihan alternatif.

Savickas & Porfeli (2011) telah menyederhanakan menjadi empat aspek yang terdiri dari *concern*, *curiosity*, *confidence*, *consultation*. Berikut penjelasan mengenai empat aspek tersebut:

- a. *Concern*: dalam konsep ini dapat mengukur seberapa jauh seseorang dalam proses pembuatan keputusan karir, misalnya individu dapat merencanakan karir dikarenakan individu tersebut telah menyadari harus membuat pilihan untuk masa depan.
- b. *Curiosity*: dalam konsep ini mengukur seberapa jauh seseorang dalam mengeksplorasi mengenai dunia kerja dan mencari berbagai informasi mengenai pekerjaan serta syarat yang dibutuhkan dalam bekerja. Dalam mencari informasi individu seharusnya berdiskusi dengan orang yang lebih memiliki pengalaman, penilaian diri sendiri, dan memanfaatkan internet.
- c. *Confidence*: dalam konsep ini mengukur seberapa jauh individu yakin terhadap diri mereka sendiri ketika membuat suatu keputusan yang nyata. Ketika seseorang memiliki kepercayaan terhadap diri mereka sendiri dalam pengambilan keputusan artinya seseorang tersebut sudah dapat mengantisipasi kesuksesan ketika menghadapi permasalahan maupun tantangan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir.
- d. *Consultation*: konsep ini mengukur seberapa jauh seseorang ketika mencari bantuan yang terkait dengan pengambilan keputusan karir dengan cara meminta saran dan informasi kepada orang yang sudah memiliki banyak pengalaman. Dalam hal ini sangat penting seseorang menemukan kesesuaian antara memilih kerja dengan hasil keputusan diri sendiri dan dengan adanya saran dari orang lain.

Menurut Super (Sharf, 2006) kematangan karir memiliki beberapa dimensi, meliputi:

- a. Perencanaan karir: konsep ini untuk mengukur individu dalam mencari berbagai macam informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang berbagai macam

jenis pekerjaan. Seberapa banyak perencanaan yang telah dilakukan oleh individu merupakan salah satu yang terpenting di dalam konsep ini.

- b. Eksplorasi karir: konsep yang terpenting di dalam dimensi ini yaitu keinginan yang dimiliki oleh individu untuk menggali informasi yang berkaitan dengan pilihan karir. Pada konsep eksplorasi karir berkaitan dengan seberapa banyak individu memperoleh informasi karir yang dicari melalui orang tua, teman-teman, guru, konselor, buku, dan media sosial.
- c. Pembuatan keputusan: ide yang terdapat pada individu mengenai pengambilan keputusan dapat dikatakan sangat penting pada dimensi ini. Pada konsep ini berhubungan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan dan membuat suatu rencana mengenai karir. Apabila individu memahami orang lain dalam pembuatan keputusan karir, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mampu membuat keputusan karir yang lebih baik untuk dirinya.
- d. Informasi dunia kerja: pada konsep ini telah memiliki dua komponen dasar, pertama berhubungan dengan pemahaman individu tentang tugas perkembangan, misalnya seperti kapan seseorang harus mengeksplorasi minat dan kemampuan yang mereka miliki, bagaimana seseorang dapat memahami pekerjaan mereka sendiri, dan alasan mengapa seseorang berpindah kerja. Kedua, berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas dalam kerja (*job desk*) pada pekerjaan tertentu. Donald E. Super (1980) telah berpendapat bahwa sangat penting untuk mengetahui tentang dunia kerja sebelum individu membuat keputusan pilihan karir.
- e. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati: dimensi ini telah berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas kerja (*job desk*) berdasarkan pekerjaan yang mereka inginkan, peralatan pekerjaan, dan persyaratan fisik yang akan dibutuhkan.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah disampaikan oleh para ahli maka dapat ditarik kesimpulan aspek yang akan digunakan peneliti untuk mengukur kematangan karir yang mengacu kepada teori (Crites, 1973) yaitu *involvement in the choice process* (keterlibatan dalam proses pemilihan), *orientation toward work* (orientasi kerja), *independence in decision-making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan), *preference or vocational choice factors* (faktor preferensi atau pilihan kejuruan), *conceptions of choice process* (konsepsi proses pilihan), *self appraisal* (penilaian diri), *occupational information* (informasi pekerjaan), *goal selection* (pemilihan tujuan), *planning* (perencanaan), *problem solving* (penyelesaian masalah).

### **B. Future Time Perspective**

#### **1. Pengertian *Future Time Perspective***

Lens et al., (2012) telah menjelaskan bahwa *future time perspective* dapat memberikan motivasi bagi seseorang yang bertujuan agar individu dapat mengembangkan karir mereka di masa yang akan datang, pernyataan tersebut dapat menimbulkan adanya motivasi maupun dorongan untuk seseorang agar individu terlibat dalam kegiatan yang bisa menunjang untuk mencapai hasilnya di masa depan mereka. *Future time perspective* merupakan upaya mengenai gagasan masa depan seseorang yang berbeda pada setiap individunya (Betts, 2013). Seseorang yang memiliki tingkat *future time perspective* yang tinggi cenderung mempunyai pendapat bahwa mereka memiliki kesempatan yang besar di masa yang akan datang dan memiliki usaha untuk dapat mencapai apa yang menjadi target mereka dengan cara meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki sekarang (Zimmerman et al., 2016)

Menurut Carstensen et al., (1999a) *future time perspective* berkaitan dengan pemahaman seseorang mengenai sejauh mana seseorang dapat memberikan gambaran mengenai target mereka di masa depan, sejauh mana kehidupan yang mereka jalani di waktu sekarang terhadap

target mereka di masa depan, sejauh mana seseorang sudah memprediksikan apa yang menjadi gambaran mereka di masa depan, serta memberikan gambaran tentang pertimbangan seseorang ketika menyusun keputusan mengenai tujuan di masa depannya. *Future time perspective* juga disebut sebagai gambaran seseorang tentang sisa waktu yang ada dihidupnya dan bagaimana individu dapat memanfaatkan kesempatan tersebut serta target yang ada di masa depan mereka (Husman & Shell, 2008). Menurut Froehlich et al., (2015) yang mengartikan *future time perspective* sebagai persepsi dari setiap individu tentang seberapa banyak kesempatan maupun keterbatasan dalam kehidupannya.

Menurut Gjesme (1983) menjelaskan mengenai pandangan sifat yang paling awal mengenai *future time perspective* yaitu Gjesme telah mengusulkan bahwa *future time perspective* telah berhubungan dengan adanya perbedaan individu dalam suatu kapasitas umum untuk menjelaskan, mengantisipasi, dan menyusun masa depan seseorang. Selain itu, Gjesme (1983) juga berpendapat bahwa perbedaan individu dalam sifat ini akan berkembang secara bertahap yang bermula dari masa dewasa awal, dan sifat *future time perspective* sendiri diartikan sebagai fungsi dari suatu antisipasi seseorang mengenai pentingnya tugas, peristiwa, maupun kegiatan di masa depan.

Zacher & Frese (2009) mengadaptasi teori *future time perspective* pada konteks pekerjaan yaitu *future time perspective* yang memiliki keterkaitan terhadap persepsi individu mengenai pekerjaan mereka pada masa depan untuk dapat memprediksi hasil kerja yang penting, misalnya mengenai kepuasan dalam kerja, keterlibatan kerja dan kinerja. *Future time perspective* juga merupakan salah satu konsep yang menangkap fokus ke masa depan ataupun perspektif waktu kerja masa depan. Carstensen et al., (1999) telah menjelaskan bahwa *future time perspective* merupakan suatu konstruksi inti di dalam teori selektivitas sosio-emosional, dimana *future time perspective* menunjukkan akan mengalami penurunan ketika

bertambahnya usia dan memprediksi adanya perubahan dalam suatu perubahan yang menjadi prioritas tujuan sosial pada seseorang.

Cate & John (2007) telah menyatakan bahwa *future time perspective* merupakan sejauh mana individu sudah merancang masa depan mereka dan sebanyak apa individu melihat masa depan mereka. Individu yang memiliki keyakinan yang tinggi mengenai adanya peluang karir masa depannya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut telah memiliki gambaran *future time perspective* yang baik (Park et al., 2020). Nuttin & Lens (1985) mendefinisikan *future time perspective* sebagai masa depan yang telah dibayangkan oleh individu, atau dapat dikatakan sejauh mana individu dapat terhubung dengan masa depan yang meliputi kecepatan imajinasi dari setiap individu pada yang terjadi di masa depan, juga seberapa luasnya individu dalam membayangkan masa depan.

Simons et al., (2004) mendeskripsikan *future time perspective* sebagai antisipasi seseorang pada masa depan mereka yang termasuk pada tujuan masa depan. Individu yang memiliki *future time perspective* rendah akan cenderung mengatur tujuan mereka dalam jangka waktu yang dekat. Sebaliknya, individu dengan *future time perspective* panjang atau mendalam akan cenderung dapat merencanakan masa depan mereka dalam jangka waktu yang panjang pula. Senada dengan pernyataan tersebut Husman & Shell (2008) mengatakan bahwa individu akan cenderung lebih termotivasi dan lebih kompeten apabila mereka memiliki perspektif waktu masa depan yang luas daripada individu yang memiliki perspektif waktu masa depan lebih terbatas. Individu akan cenderung gigih ketika melakukan pekerjaan ataupun tugas dengan sungguh-sungguh daripada individu yang memiliki *future time perspective* jangka pendek (Millerf & Brickman, 2004).

Adanya beberapa definisi dari para ahli diatas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *future time perspective* merupakan seberapa jauh individu merancang mengenai masa depan mereka, pandangan atau gambaran seseorang mengenai masa depan mereka, dan sejauh mana

individu dapat memperkirakan masa depan mereka mengenai karir. Individu yang memiliki *future time perspective* yang tinggi akan cenderung memiliki keyakinan terhadap peluang karir mereka di masa yang akan datang.

## 2. Aspek-Aspek *Future Time Perspective*

Aspek-aspek *future time perspective* menurut Zacher (2013) sebagai berikut:

- a. Sisa waktu yang dirasakan yaitu melibatkan seberapa yakin individu mengenai banyaknya waktu yang tersisa dalam suatu pekerjaan atau pengaturan pekerjaan sebelum meninggalkan kehidupan mereka.
- b. Fokus pada peluang yaitu telah mencakup pada persepsi tujuan, peluang, dan kemungkinan-kemungkinan yang masih ada bagi individu tersebut di lingkungan kerja.
- c. Fokus pada keterbatasan serta kendala di masa yang akan datang yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang.

Menurut Husman & Shell (2008) Aspek-aspek *Future Time Perspective* yaitu:

- a. *Valence* (penilaian) adalah suatu sikap individu yang dapat menghargai dan individu yang dapat berkorban untuk masa depannya serta proses seseorang dalam pengambilan suatu keputusan yang berhubungan dengan tujuan hidupnya.
- b. *Connectedness* (keterhubungan) dapat dikatakan pada kemampuan seseorang untuk dapat mengarahkan kegiatan saat ini untuk menuju pada tujuan masa depan yang diinginkan.
- c. *Extension* merupakan sejauh mana seseorang telah memprediksikan pikiran maupun pandangan mereka mengenai masa depannya. Misalnya, kemampuan seseorang ketika memprediksikan usia, keadaan, dan tahun ketika mereka telah dapat mencapai apa yang mereka inginkan di masa depan.

d. *Speed* (kecepatan) merupakan persepsi yang dimiliki oleh seseorang mengenai seberapa cepat waktu yang telah mereka persepsikan pada kegiatan di masa yang akan datang di dalam ruang waktu persepsinya.

Lang & Carstensen (2012) telah menjelaskan dua dimensi yang dapat mendasari *future time perspective* yang berdasar pada teori sosioemosional selektivitas. Dimensi tersebut yaitu *future as open-ended* dan *future as limited* yaitu:

- a. *Future as open-ended*: dimensi ini telah menggambarkan perspektif dari setiap orang mengenai masa depan mereka dalam melihat peluang yang ada atau dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki pemikiran bahwa ia telah mempunyai lebih banyak waktu untuk dilakukan di masa yang akan datang sehingga individu mampu mengutamakan pernyataan tersebut untuk mencapai tujuan mereka.
- b. *Future as limited*: dimensi ini telah menggambarkan perspektif dari setiap orang mengenai masa depan mereka ketika seseorang mempunyai pemikiran mengenai waktu yang terbatas pada masa yang akan datang dan individu akan cenderung merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang terbatas ketika akan menggapai tujuan mereka.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat ditarik kesimpulan aspek yang akan digunakan peneliti untuk mengukur *future time perspective* mengacu pada teori dari (Zacher, 2013) yaitu sisa waktu yang dirasakan, fokus pada peluang, fokus pada keterbatasan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Future Time Perspective***

Faktor yang dapat mempengaruhi *future time perspective* menurut (Mcinerney, 2004) yaitu:

- a. Kompleksitas Masyarakat: nilai-nilai dan keadaan masyarakat tempat individu tinggal, misalnya seseorang melihat keadaan masyarakat disekitarnya yang masih terbengkalai sehingga individu mempunyai

keinginan untuk berkontribusi pada perkembangan progresif di masyarakat, dan lain sebagainya.

- b. Peluang dalam lingkungan: adanya peluang atau kesempatan dalam suatu lingkungan tempat dimana individu tinggal, misalnya seperti kesempatan seseorang menjadi ketua karang taruna. Pengalaman seseorang menjadi ketua tersebut memungkinkan seseorang untuk berkeinginan menjadi bos di masa depan.
- c. Orang tua: dukungan dari orang tua juga memiliki pengaruh bagi pandangan seseorang mengenai masa depan mereka, dimana faktor orang tua sebagai motivasi ekstrinsik yang dapat mengarahkan atau memberikan dorongan kepada anaknya dalam menentukan masa depannya.
- d. Teknologi: peran teknologi juga dapat mempengaruhi terhadap *future time perspective* dimana pandangan seseorang pada saat ini banyak yang terpengaruh dari teknologi. Misalnya, seseorang yang selalu bermain sosial media dan sering melihat cerita kesuksesan dari orang lain, pernyataan tersebut dapat memberikan pandangan untuk seseorang terhadap apa yang akan ia lakukan di masa yang akan datang.
- e. Spiritualitas: tingkat spiritualitas yang telah dimiliki oleh seseorang cenderung akan dapat membuat seseorang memiliki pandangan yang positif terhadap masa yang akan datang. Adanya keyakinan yang kuat dengan apa yang telah ia dapatkan atas usaha mereka karena ia memiliki keyakinan yang sangat kuat terhadap agamanya begitu juga sebaliknya.

Cate & John (2007) telah mengidentifikasi dua faktor *future time perspective* yakni:

- a. Fokus pada kesempatan (*focus on opportunities*) merupakan suatu perhatian individu terhadap kemungkinan ataupun kesempatan dalam hidup mereka. Selain itu, terdapat fokus pada peluang yang mengacu terhadap keyakinan dari diri individu sendiri bahwa mereka memiliki

masa depan yang panjang dengan adanya tujuan yang baru dan memiliki banyaknya kemungkinan.

- b. Fokus pada keterbatasan (*focus on limitation*) merupakan perhatian individu pada keterbatasan dalam hidupnya. Selain itu, fokus terhadap batasan yang mengacu terhadap keyakinan yang ada pada dirinya bahwa mereka telah memiliki waktu yang sangat terbatas untuk masa depan mereka yang ditandai dengan adanya kendala dan kemungkinan yang terbatas pula.

### **C. Hubungan Antara Kematangan Karir dan *Future Time Perspective***

Setiap individu diharuskan memiliki bekal kematangan karir yang cukup yang bertujuan untuk memenangkan persaingan dalam dunia pekerjaan dan untuk mengurangi angka pengangguran. Pernyataan tersebut telah sesuai dengan pernyataan dari Antono (Ayuningtyas, 2015) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya angka dari pengangguran di Indonesia merupakan banyak lulusan dari perguruan tinggi yang kurang memiliki kesiapan kerja dan kurangnya pengalaman dalam pekerjaan. Kematangan karir merupakan suatu aspek yang mahasiswa perlu miliki untuk menunjang karir dimasa depan. Senada dengan pernyataan tersebut (Hasan, 2006) yang menyatakan bahwa kematangan karir merupakan suatu sikap dan kompetensi yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan karir. Adanya sikap dan kompetensi tersebut dapat menjadi pendukung dalam penentuan keputusan karir yang tepat.

Sedangkan *Future Time Perspective* (FTP) merupakan suatu konseptualisasi kognitif-motivasi pemikiran di masa depan dimana hal tersebut akan menjadi pengaruh bagi mahasiswa dalam mempersiapkan dirinya untuk bekerja setelah lulus (Desmita, 2015; Lens & Seginer, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan teori psikologi individual yang dijelaskan oleh Adler yaitu tingkah laku seseorang akan ditentukan dengan adanya pandangan seseorang mengenai masa depan mereka, adanya tujuan,

dan harapan seseorang termasuk dalam tingkah laku untuk mempersiapkan diri mereka bekerja seperti pengembangan keterampilan yang dimiliki serta pengembangan kompetensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian tersebut telah diketahui bahwa *future time perspective* memiliki hubungan dengan kematangan karir, dimana ketika individu memiliki pandangan akan masa depannya yang tinggi maka individu juga memiliki kematangan karir yang tinggi pula. Pernyataan tersebut telah didukung oleh adanya penelitian yang telah menunjukkan bahwa terdapat pelajar yang memiliki imajinasi di masa depan, mereka akan cenderung mampu untuk membuat skema yang berfungsi sebagai strategi pembelajaran untuk saat ini dan bertujuan untuk pencapaian di masa depan, dan akan berkembang sehingga di masa yang akan datang sudah memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja (Hilpert et al., 2012).

Uraian diatas juga sesuai dengan peneliti terdahulu yang membahas mengenai *future time perspective* dengan kematangan karir yang telah dilakukan oleh (Cheng et al., 2016), penelitian yang dilakukan yaitu terhadap mahasiswa keperawatan yang berjumlah 431 orang dimana menunjukkan hasil bahwa *future time perspective* berkorelasi positif terhadap kematangan karir. Ketika seseorang memiliki *future time perspective* yang tinggi maka seseorang telah memiliki kematangan karir yang tinggi juga.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Menurut (Azwar, 2012) identifikasi variabel merupakan salah satu cara yang harus dilakukan untuk menetapkan variabel utama penelitian, yang bertujuan agar dapat menentukan fungsi dari setiap variabel yang diteliti. Variabel sendiri diartikan sebagai suatu atribut, sifat ataupun nilai dari individu, objek maupun aktivitas yang memiliki variasi khusus, baik jenis ataupun tingkatannya, yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Identifikasi variabel penelitian harus dilaksanakan yang memiliki tujuan untuk membantu dalam menetapkan rancangan penelitian, yaitu dengan cara memperjelas dan membatasi suatu masalah serta menghindari perolehan data yang tidak valid.

Penelitian ini meliputi 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi ataupun menjelaskan variabel lain. Variabel bebas dapat diartikan juga sebagai variabel yang hendak ingin kita ketahui pengaruhnya pada variabel yang lain. Sedangkan variabel tergantung adalah variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Tergantung (Y) : Kematangan Karir

Variabel Bebas (X) : *Future Time Perspective*

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional menurut (Azwar, 2012) yaitu suatu pengertian terhadap variabel yang telah dibuat berdasarkan sebuah karakteristik yang dapat diamati. Tujuan dari dilaksanakannya definisi operasional yaitu guna mendapatkan suatu definisi yang memiliki makna tunggal dan dapat

diterima secara objektif (Azwar, 2012). Definisi operasional dari variabel yang telah digunakan pada penelitian ini yakni:

### **1. *Future Time Perspective***

*Future time perspective* merupakan perspektif waktu masa depan mengenai pekerjaan akan muncul dengan konstruk yang relevan untuk memprediksi hasil kerja yang penting, misalnya mengenai kepuasan dalam kerja, keterlibatan kerja dan kinerja. Selain itu, *future time perspective* merupakan salah satu konsep yang menangkap fokus ke masa depan maupun perspektif waktu kerja pada masa depan. *Future time perspective* diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh (Zacher & Frese, 2009) yaitu sisa waktu yang dirasakan, fokus pada peluang dan fokus pada keterbatasan.

### **2. *Kematangan Karir***

Kematangan karir yaitu individu mampu memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan juga kematangan karir yang terdiri dari pengetahuan mengenai pekerjaan, kemampuan individu dalam memilih pekerjaan, kemampuan individu untuk merencanakan Langkah-langkah untuk mencapai karir yang telah diinginkan (Crites, 1973). Kematangan karir diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh (Crites, 1973) yaitu *involvement in the choice process* (keterlibatan dalam proses pemilihan), *orientation toward work* (orientasi kerja), *independence in decision-making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan), *preference or vocational choice factors* (faktor preferensi atau pilihan kejuruan), *conceptions of choice process* (konsepsi proses pilihan), *self appraisal* (penilaian diri), *occupational information* (informasi pekerjaan), *goal selection* (pemilihan tujuan), *planning* (perencanaan), *problem solving* (penyelesaian masalah).

## C. Populasi, Sampel, Sampling

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah dari suatu generalisasi dimana terdapat subjek atau objek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu akan ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek untuk dijadikan sasaran dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa angkatan 2018 di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang berjumlah 2845 mahasiswa. Berikut rincian jumlah populasinya.

**Tabel 1 Rincian data mahasiswa S1 Angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

<b>Program Studi</b>	<b>Jumlah Mahasiswa</b>
S1 Pendidikan Dokter	190
S1 Teknik Sipil	176
S1 Ilmu Hukum	471
S1 Manajemen	421
S1 Hukum Keluarga	68
S1 Teknik Elektro	69
S1 Psikologi	129
S1 Sastra Inggris	48
S1 Ilmu Keperawatan	202
S1 Pendidikan Dokter Gigi	98
S1 Planologi	56
S1 Akuntansi	217
S1 Pendidikan Agama Islam	127
S1 Teknik Industri	120
S1 Pendidikan Bahasa Inggris	39
S1 Kebidanan	39
S1 Teknik Informatika	29
S1 Ilmu Komunikasi	74
S1 Farmasi	85
S1 Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia	28
S1 Pendidikan Matematika	76
S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar	47
<b>Total</b>	<b>2845</b>

## 2. Sampel

Sampel merupakan merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang telah dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian dari mahasiswa aktif angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini telah menggunakan sampel dengan karakteristik mahasiswa angkatan 2018 yang memiliki status aktif pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 263 responden. Sampel yang telah ditentukan kemudian akan diambil data yang memiliki tujuan untuk mengetahui hasil dari penelitian yang dilakukan.

## 3. Teknik sampling

Teknik sampling merupakan suatu cara untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *cluster random sampling*. Pengambilan sampel dengan cara *cluster random sampling* yaitu dilakukan dengan cara randomisasi terhadap kelompok dan bukan kepada subjek secara individual.

### D. Metode Pengumpulan Data

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dengan adanya media pengumpulan data yang berupa skala psikologi. Skala psikologi yaitu suatu alat ukur aspek ataupun atribut afektif (Azwar, 2012). Pada penelitian ini skala psikologis yang digunakan sebagai media untuk mengumpulkan data yang berisi serangkaian pernyataan aspek-aspek dari variabel *future time perspective* dan kematangan karir. Model skala yang akan digunakan dalam skala psikologis yaitu skala Likert. Skala likert terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai(SS).

## 1. Skala kematangan karir

Skala yang akan digunakan ditujukan untuk mengukur kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala milik Muslimah (2018) dan berdasarkan 10 aspek yang mengacu pada teori (Crites, 1973), meliputi *involvement in the choice process* (keterlibatan dalam proses pemilihan), *orientation toward work* (orientasi kerja), *independence in decision-making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan), *preference or vocational choice factors* (faktor preferensi atau pilihan kejuruan), *conceptions of choice process* (konsepsi proses pilihan), *self appraisal* (penilaian diri), *occupational information* (informasi pekerjaan), *goal selection* (pemilihan tujuan), *planning* (perencanaan), *problem solving* (penyelesaian masalah).

Skala kematangan karir berisikan pernyataan-pernyataan yang menggunakan aitem dengan empat alternatif pilihan jawaban dan setiap yang dipilih oleh subjek akan mendapatkan skor yang berbeda. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari 40 aitem yang terbagi menjadi pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*), yaitu sangat sesuai (SS) dikenakan skor 4, skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable*, yaitu sangat sesuai (SS)=1, sesuai (S)=2, tidak sesuai (TS)=3, sangat tidak sesuai (STS)=4. Berikut merupakan rancangan aitem dari skala kematangan karir meliputi:

**Tabel 2 Rancangan Aitem Skala Kematangan Karir**

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Involvement in the choice process</i>	2	2	4
2	<i>Orientation toward work</i>	2	2	4
3	<i>Independence</i>	2	2	4

	<i>in decision making</i>			
4	<i>Preference or vocational choice factors</i>	2	2	4
5	<i>Conceptions of the choice process</i>	2	2	4
6	<i>Self appraisal</i>	2	2	4
7	<i>Occupational information</i>	2	2	4
8	<i>Goal selection</i>	2	2	4
9	<i>Planning</i>	2	2	4
10	<i>Problem solving</i>	2	2	4
	<b>Total</b>			<b>40</b>

## 2. Skala *Future Time Perspective*

Skala yang digunakan untuk mengukur *future time perspective* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang dipaparkan oleh Zacher & Frese (2009) dan mengadaptasi enam dari 10 aitem Carstensen & Lang (1996). Skala ini telah disusun berdasarkan 3 dimensi yang telah disampaikan oleh (Zacher & Frese, 2009) yang meliputi : waktu yang tersisa dan yang dirasakan, fokus pada peluang, fokus pada keterbatasan.

Skala ini berisikan pernyataan-pernyataan yang menggunakan aitem dengan empat alternatif pilihan jawaban dan setiap jawaban yang dipilih oleh subjek akan mendapatkan skor yang berbeda. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif pilihan jawaban. Penilaian aitem untuk pernyataan *favorable*, yaitu jika menjawab pernyataan sangat sesuai (SS) maka akan dikenakan skor 4, skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable*, yaitu yang mendapatkan skor 1 jika

menjawab sangat sesuai (SS), skor 2 jika menjawab sesuai (S), Skor 3 jika menjawab (TS), dan skor 4 jika menjawab sangat tidak sesuai (STS). Aitem yang telah dikemukakan oleh (Zacher & Frese, 2009) terdiri dari 10 aitem, kemudian peneliti menambahkan 14 aitem sehingga total aitem menjadi 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem untuk pernyataan mendukung (*favorable*) dan 12 aitem aitem untuk pernyataan negatif (*unfavorable*) Berikut merupakan rancangan aitem dari skala *future time perspective* meliputi :

**Tabel 3 Rancangan Aitem Skala *Future Time Perspective***

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu yang tersisa dan dirasakan	4	4	8
2	Fokus pada peluang	4	4	8
3	Fokus pada keterbatasan	4	4	8
<b>Jumlah</b>				<b>24</b>

### E. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Validitas alat ukur dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar instrumen dari alat ukur tersebut mampu memenuhi fungsi yang utama yaitu dapat menghasilkan suatu data yang dapat dipercaya, akurat dan cermat (Azwar, 2015). Apabila tingkat validitas tinggi pada alat ukur tersebut maka dapat dinyatakan semakin valid hal ini telah sesuai dengan fungsi dari ukurnya dan hal tersebut juga berlaku sebaliknya semakin rendah tingkat dari validitas pada alat ukur maka dapat dikatakan alat ukur tersebut tidak valid. Validitas pada penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas isi adalah pengujian aitem instrumen ukur yang didasari oleh nalar berpikir, agar aitem yang digunakan pada penelitian dapat mendukung teori dan sesuai dengan tujuan dari

ukurannya. Azwar (2015) telah menjelaskan bahwa untuk menguji suatu aitem dan tujuan dalam suatu instrumen ukur yang dibutuhkan kepuasan serta penilaian dari seorang ahli melalui proses *professional judgement*. *Professional/judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing.

## 2. Uji Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2012a) uji daya beda aitem merupakan sejauh apa aitem penelitian yang dilakukan mampu untuk membedakan antara individu dengan sekelompok orang yang mempunyai atribut yang diukur ataupun tidak diukur. Uji daya beda aitem dilakukan dengan cara memilih aitem yang memiliki kesesuaian fungsi alat ukur dengan fungsi ukur skala (Azwar, 2012a). Perhitungan daya beda aitem sendiri dilakukan dengan cara mencari koefisien dari distribusi skor aitem dan distribusi skor skala, sehingga koefisien korelasi aitem total ditemukan ( $r_{ix}$ ) (Azwar, 2012a).

Uji beda aitem dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 20.

Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi total dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Aitem yang mencapai korelasi 0,30 dapat dikatakan baik, sedangkan aitem  $r_{ix} \leq 0,30$  dapat dikatakan berdaya beda rendah. aitem yang masih belum mencapai jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan akan tercapai (Azwar, 2012a).

## 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan keakuratan dari hasil ukur, jika pelaksanaan pengukuran sudah dilaksanakan beberapa kali maka hasil yang didapatkan relatif sama (Azwar, 2017a) . Hasil pengukuran yang dapat dipercaya ketika pada kelompok belum berubah dan reliabilitasnya dalam rentang 0 sampai 1,00 ( $<1,00$ ). Koefisien reliabilitas ada pada rentang angka 1,00 maka hasil dalam sebuah penelitian akan

dinyatakan reliabel (Azwar, 2017a). Metode reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* pada program (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 20.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses yang selanjutnya akan dilakukan setelah semua data penelitian terkumpul. Data penelitian yang terkumpul akan diolah secara statistik sesuai dengan tujuan dari penelitian. Kemudian hasil daripada analisis data akan dideskripsikan dan disimpulkan untuk menjadi suatu informasi, sehingga data penelitian akan menjadi mudah dimengerti serta bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang ada pada penelitian (Sugiyono, 2014). Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistic korelasi *Product Moment* karena sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas (*future time perspective*) dan tergantung (kematangan karir) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Perhitungan analisis data pada penelitian ini dibantu dengan adanya program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian merupakan suatu permulaan yang diperlukan pada suatu penelitian sebelum dimulai, untuk menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penelitian sehingga dapat berjalan dengan optimal. Tahap awal yang biasa dilakukan yaitu menentukan lokasi untuk berlangsungnya penelitian yang sesuai dengan karakteristik populasi. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang beralamatkan di jalan Raya Kaligawe KM. 04, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang adalah sebuah Universitas yang telah didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 Hijriah pada tanggal 20 Mei 1962 Masehi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang atau biasa disebut dengan UNISSULA merupakan salah satu Universitas Swasta ternama di Indonesia dan merupakan Universitas yang dapat dikatakan tertua di provinsi Jawa Tengah serta berbasis kelas dunia (*World Class Islamic University*). Tanggal 20 Mei 2021 Masehi Universitas Islam Sultan Agung telah berumur 59 tahun dan telah terakreditasi institusi BAN-PT dengan peringkat “A” serta terakreditasi secara internasional oleh ASIC (*Accreditation Service for International Colleges*) United Kingdom serta terakreditasi ABEST21 (*the Alliance on Business Education and Scholarship for Tomorrow*).

Universitas Islam Sultan Agung Semarang terdapat 4 (empat) jenjang Program Studi yang telah disediakan, meliputi Diploma (D-III), Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Terdapat 11 (sebelas) Fakultas dengan total keseluruhan 38 program studi yang ditawarkan. Fakultas yang tersedia di UNISSULA, yaitu Fakultas

Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Kedokteran Gigi, dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. UNISSULA memiliki jumlah mahasiswa kurang lebih 12,642 orang.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan yaitu dengan cara melakukan wawancara terhadap 3 (tiga) orang mahasiswa dengan pokok bahasan kematangan karir. Selanjutnya, mencari data-data pendukung lain atau hasil dari penelitian yang sebelumnya serta teori-teori yang akan dipakai untuk menjadi landasan dan bahan pendukung penelitian.

Adapun alasan penelitian memilih Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu:

- a. Penelitian mengenai hubungan *future time perspective* dengan kematangan karir belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Jumlah dan karakteristik subjek sesuai dengan syarat penelitian.
- c. Adanya izin dari pihak universitas untuk melaksanakan penelitian.
- d. Ditemukannya permasalahan kematangan karir ketika studi pendahuluan.

## **2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian**

Tahapan persiapan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan ketika penelitian berlangsung. Persiapan penelitian ini meliputi persiapan perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur (*try out*), uji daya diskriminasi aitem, dan reliabilitas alat ukur yang telah dijelaskan secara rinci, dibawah ini:

### **a. Persiapan Perizinan**

Syarat yang wajib dipenuhi dalam penelitian ini yaitu salah satunya terdapat perizinan pelaksanaan penelitian kepada instansi yang berkaitan. Proses perizinan penelitian dilakukan dengan

membuat surat izin pelaksanaan penelitian yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada masing-masing Dekan Fakultas yang berkaitan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang bernomor 501/C.1/Psi-SA/VI/2022.

#### **b. Penyusunan Alat Ukur**

Alat ukur merupakan suatu instrumen ukur yang untuk mengumpulkan data. Adapun alat ukur yang digunakan berupa skala psikologi yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator yang termasuk penjabaran dari dimensi-dimensi suatu variabel. Skala yang digunakan antara lain kematangan karir dan skala *future time perspective*. Skala psikologis yang digunakan untuk pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

##### **1) Skala Kematangan Karir**

Penyusunan pada skala kematangan karir disusun oleh (Muslimah, 2018) yang mengacu pada aspek-aspek dari teori kematangan karir Crites (1973) yang terdiri dari 10 aspek meliputi, *involvement in the choice process* (keterlibatan dalam proses pemilihan), *orientation toward work* (orientasi kerja), *independence in decision-making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan), *preference or vocational choice factors* (faktor preferensi atau pilihan kejuruan), *conceptions of choice process* (konsepsi proses pilihan), *self appraisal* (penilaian diri), *occupational information* (informasi pekerjaan), *goal selection* (pemilihan tujuan), *planning* (perencanaan), *problem solving* (penyelesaian masalah). Skala ini terdiri dari 40 aitem dengan masing-masing 20 aitem untuk *favorable* dan 20 aitem untuk *unfavorable*. Skala tersebut menggunakan 4 (empat) pilihan jawaban, meliputi Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang telah digunakan pada aitem *favorable* yaitu skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban

Sesuai (S), skor 2 (dua) untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sebaliknya untuk aitem *unfavorable* skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 (dua) untuk pilihan jawaban Sesuai (S), dan skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Berikut sebaran aitem kematangan karir:

**Tabel 4 Sebaran aitem skala kematangan karir**

No	Aspek Kematangan Karir	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan ( <i>Involvement in the choice process</i> )	5,21	20,24	4
2	Pengenalan ( <i>Orientation toward work</i> )	4,25	26,27	4
3	Kemandirian ( <i>Independence in decision making</i> )	15,28	22,35	4
4	<i>Preference or vocational choice factors</i>	13,31	30,32	4
5	<i>Conceptions of the choice process</i>	12,29	18,19	4
6	Pengukuran diri ( <i>Self appraisal</i> )	1,33	6,16	4
7	Informasi pekerjaan ( <i>Occupational information</i> )	2,34	3,11	4
8	Seleksi tujuan ( <i>Goal selection</i> )	7, 37	23,36	4
9	Perencanaan ( <i>Planning</i> )	17, 38	8,39	4
10	Pemecahan masalah ( <i>Problem solving</i> )	10, 14	9, 40	4
		<b>Total</b>		<b>40</b>

## 2) Skala *Future Time Perspective*

Skala *future time perspective* yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *future time perspective* yang disusun berdasarkan 3 aspek yang dikemukakan oleh (Zacher & Frese, 2009) yang mengukur tingkat gambaran mengenai masa depan pada subjek yang terdiri dari 10 aitem. Peneliti menambahkan 14 aitem pada skala *future time perspective* sehingga berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang telah digunakan pada aitem favorable yaitu skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban Sesuai (S), skor 2 (dua) untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sebaliknya untuk aitem unfavorable skor 4 (empat) untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Skor 3 (tiga) untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 (dua) untuk pilihan jawaban Sesuai (S), dan skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Sebaran aitem skala *future time perspective* pada penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

**Tabel 5 Sebaran aitem skala *future time perspective***

No	Dimensi-dimensi <i>Future Time Perspective</i>	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu yang tersisa dan yang dirasakan	6,17,1,16	24,7,12,23	8
2	Fokus pada peluang	2,13,9,20	14,18,22,8	8
3	Fokus pada keterbatasan	10,4,5,21	19,3,15,11	8
		<b>Total</b>		<b>24</b>

### c. Uji Coba Alat Ukur

Tahapan yang dilakukan selanjutnya oleh peneliti yaitu mengujicobakan alat ukur yang bertujuan untuk mengetahui nilai reliabilitas dan daya beda aitem. Pelaksanaan uji coba instrumen ukur yang dilaksanakan antara tanggal 25 Mei 2022 sampai 5 Juni 2022 dengan jumlah 103 responden. Sampel uji coba yang dilibatkan pada uji coba skala ini yaitu mahasiswa tingkat akhir program studi Farmasi, Teknik Sipil, Sastra Inggris, dan Teknik Planologi. Saat tanggal pelaksanaan ujicoba alat ukur kondisi di Kampus UNISSULA sedang dalam sistem belajar daring, dikarenakan *pandemic Covid-19* sehingga proses pengisian skala kematangan karir dan *future time perspective* dilakukan secara *online* dengan bantuan *google form* pada link berikut: <https://forms.gle/LNRTER13sVaHMGrU6>. Penyebaran skala ujicoba yang dilakukan melalui *group Whatsapp* kelas dan angkatan serta peneliti mengirimkan link skala uji coba secara mandiri kepada para responden. Skala *future time perspective* tetap dilakukan uji coba ulang dikarenakan peneliti ingin mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem skala jika digunakan pada subjek yang memiliki karakteristik mahasiswa.

Setelah itu, dari data hasil penelitian alat ukur yang sudah terkumpul, peneliti melakukan *skoring* sesuai dengan ketentuan yang ada dan melakukan olah data yang bertujuan untuk mengetahui nilai reliabilitas serta daya beda aitem pada skala tersebut dengan menggunakan software SPSS versi 22 *for windows*.

### d. Uji Daya Beda Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui perbedaan sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu yang mempunyai atribut yang dapat diukur ataupun tidak dapat diukur. Daya beda aitem bisa artikan tinggi ketika memiliki nilai koefisien

korelasi aitem total  $r_{ix} \geq 0,3$  dan apabila jumlah aitem berdaya beda tinggi tidak sesuai yang peneliti inginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan kriteria nilai koefisien korelasi aitem total menjadi  $r_{ix} \geq 0.25$  (Azwar, 2015). Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total yang sudah diperoleh dilakukan melalui analisis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas di setiap skala dapat dilihat sebagai berikut:

### 1) Skala Kematangan Karir

Berdasarkan uji daya beda aitem yang sudah dilakukan dengan analisis menggunakan *product moment* terhadap 40 aitem dan diperoleh 22 aitem yang memiliki daya beda tinggi. Kriteria koefisien korelasi yang telah digunakan yaitu  $r_{ix} \geq 0,3$ . Koefisien korelasi dengan daya beda aitem tinggi bergerak antara 0,301 sampai 0,694 dan aitem dengan daya beda aitem yang rendah bergerak antara -0,261 sampai 0,287. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dari 22 aitem tersebut yaitu sebesar 0,842. Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa skala kematangan karir dalam penelitian ini reliabel atau dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Berikut merupakan sebaran aitem setelah dilakukan uji coba:

**Tabel 6 Sebaran aitem skala kematangan karir berdaya beda tinggi**

No	Aspek Kematangan Karir	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan ( <i>Involvement in the choice process</i> )	5,*21	*20,24	2
2	Pengenalan ( <i>Orientation toward work</i> )	*4,25	26,27	3
3	Kemandirian ( <i>Independence</i> )	*15,*28	*22,35	1

	<i>in decision making</i>			
4	<i>Preference or vocational choice factors</i>	*13,31	30,32	3
5	<i>Conceptions of the choice process</i>	*12,*29	*18,*19	0
6	Pengukuran diri ( <i>Self appraisal</i> )	1,33	6,16	4
7	Informasi pekerjaan ( <i>Occupational information</i> )	2,34	*3,11	3
8	Seleksi tujuan ( <i>Goal selection</i> )	*7,*37	*23,36	1
9	Perencanaan ( <i>Planning</i> )	17,*38	8,39	3
10	Pemecahan masalah ( <i>Problem solving</i> )	10,*14	9,*40	2
	<b>Total</b>			<b>22</b>

Keterangan: (\*) = Aitem yang berdaya beda rendah

## 2) Skala *Future Time Perspective*

Peneliti melakukan uji coba untuk mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem pada skala *future time perspective* jika digunakan pada subjek dengan karakteristik mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan uji daya beda aitem yang dilakukan dengan analisis *product moment* terhadap 24 aitem dan diperoleh 17 aitem memiliki daya beda tinggi. Kriteria koefisien korelasi yang digunakan yaitu  $r_{ix} \geq 0,3$ . Koefisien korelasi dengan daya beda aitem yang tinggi bergerak antara 0,340 sampai 0,628 dan aitem yang memiliki daya beda rendah bergerak antara -0,361 sampai 0,296. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dari 17 aitem tersebut yaitu sebesar 0,870. Pernyataan tersebut dapat dikatakan skala *future time perspective* dalam

penelitian ini reliabel atau dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Berikut sebaran aitem setelah dilakukan uji coba:

**Tabel 7 Sebaran aitem skala *future time perspective* berdaya beda tinggi**

No	Dimensi-dimensi <i>Future Time Perspective</i>	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu yang tersisa dan yang dirasakan	6*,17*, 1, 16	24,7,12,23	5
2	Fokus pada peluang	2,13*,9,20	14*,18,22,8*	5
3	Fokus pada keterbatasan	10*,4,5,21	19,3*,15,11	6
<b>Total</b>				<b>17</b>

Keterangan : (\*) = Aitem yang berdaya beda rendah

**e. Penomoran Ulang**

Hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan, diperoleh aitem berdaya beda rendah dan berdaya beda tinggi. Aitem yang memiliki daya beda rendah akan dieliminasi dan aitem yang berdaya beda tinggi akan digunakan pada skala kematangan karir dan skala *future time perspective*:

**Tabel 8 Sebaran aitem penomoran ulang skala kematangan karir untuk penelitian**

No	Aspek Kematangan Karir	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan ( <i>Involvement in the choice process</i> )	4	9	2
2	Pengenalan ( <i>Orientation toward work</i> )	11	6,17	3
3	Kemandirian ( <i>Independence in decision making</i> )	-	10	1
4	<i>Preference or vocational choice</i>	7	20,5	3

5	<i>facors</i> Conceptions of the choice process	-	-	0
6	Pengukuran diri (Self appraisal)	1,19	12,16	4
7	Informasi pekerjaan (Occupational information)	2,13	3	3
8	Seleksi tujuan (Goal selection)	-	18	1
9	Perencanaan (Planning)	16	22,14	3
10	Pemecahan masalah (Problem solving)	8	15	2
<b>Total</b>				<b>22</b>

**Tabel 9** Sebaran aitem penomoran ulang skala *future time perspective* untuk penelitian

No.	Dimensi-dimensi <i>Future Time Perspective</i>	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu yang tersisa dan yang dirasakan	1,15	16,7,10,17	5
2	Fokus pada peluang	2,8,12	6,13	5
3	Fokus pada keterbatasan	5,4,9	3,14,11	6
<b>Total</b>				<b>17</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung oleh peneliti dan dibantu oleh rekan-rekan mahasiswa yang dimulai pada tanggal 25 Juni 2022 sampai 11 Juli 2022, pengisian skala penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan bantuan *google form* pada link berikut <https://forms.gle/79Jjnw9gfSLpUh1q8>. Link skala tersebut kemudian disebarikan secara daring melalui *group whatsapp* dan chat secara pribadi kepada responden.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 2845 responden, selanjutnya untuk jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan proporsi dengan taraf *sampling error* dan *confidence level* 10% (sepuluh persen) dari jumlah populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, untuk menentukan jumlah dari sampel yang akan digunakan dalam penelitian dapat ditentukan secara terperinci dengan menggunakan rumus yang dipaparkan oleh Stephen Isaac dan William B. Michael, yakni sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

- s = Jumlah sampel
- $\lambda^2$  = Nilai tabel Chi Square untuk  $\mu$  tertentu ( $\lambda^2 = 2,706$  untuk taraf signifikansi 90%)
- N = Jumlah populasi (2845)
- P = Peluang benar (0,5)
- Q = Peluang salah (0,5)
- d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi (kesalahan 10%, memiliki nilai  $d = 0,05$ )

$$s = \frac{2,706 \times 2845 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (2845 - 1) + 2,706 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$s = \frac{1924,6}{0,0025 (2844) + 0,6765}$$

$$s = \frac{1924,6}{7,7865}$$

$$s = 247$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 247 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa program studi Ilmu Keperawatan,

Ilmu Hukum, Akuntansi, dan Manajemen dengan data demografi sebagai berikut.

**Tabel 10 Demografi subjek penelitian**

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
<b>1</b>	<b>Jenis kelamin</b>			
	a. Laki-laki	109	41,445%	263
	b. Perempuan	155	58,935%	
<b>2</b>	<b>Program Studi</b>			
	a. Ilmu keperawatan	60	22,813%	263
	b. Manajemen	59	22,433%	
	c. Akuntansi	67	25,475%	
	d. Ilmu Hukum	108	41,065%	

Setelah data hasil dari pengisian skala penelitian yang sudah terkumpul sebanyak 261 responden dan selanjutnya dilakukan *skoring* yang sudah ditentukan dan dilakukan analisis data dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows*.

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan setelah data penelitian sudah terkumpul, kemudian dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas yang bertujuan untuk memenuhi asumsi dasar teknik korelasi. Setelah itu dapat dilakukan uji hipotesis dan uji deskriptif guna untuk mengetahui gambaran kelompok subjek yang dikenai pengukuran.

#### 1. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah suatu data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Z* dengan bantuan SPSS *for Windows versi 20*. Data dapat disebut terdistribusi normal jika memiliki taraf signifikansi  $>0.05$ . Hasil rincian uji normalitas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 11 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket.
Kematangan Karir	63,35	8,10	0,754	0,620	> 0,05	Normal
<i>Future Time Perspective</i>	49,92	7,02	1,144	0,146	> 0,05	Normal

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas memiliki fungsi untuk melihat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel tergantung atau tidak berhubungan secara signifikan. Data yang sudah terkumpul selanjutnya diujikan dengan menggunakan uji Flinear dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows versi 20*.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel *future time perspective* dengan kematangan karir telah diperoleh Flinier sebesar 0,980 dengan taraf signifikansi (sig) 0,499 ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data distribusi variabel *future time perspective* dengan kematangan karir pada penelitian ini terdistribusi secara garis lurus (*Linear*).

**c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu telah menggunakan uji *Product Moment*. Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *future time perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil dari uji *product moment* diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi 0,263 ( $p > 0,01$ ).

Hasil diatas telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *future time perspective* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini telah menjelaskan bahwa semakin tinggi *future time perspective* yang dimiliki maka akan semakin

tinggi kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir. Sebaliknya, semakin rendah *future time perspective* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin rendah pula kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun untuk mengungkap suatu gambaran skor terhadap subjek pada suatu pengukuran dan sebagai suatu penjelasan mengenai keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Pengkategorian subjek dalam penelitian ini yaitu menggunakan model distribusi normal. Hal ini memiliki tujuan untuk membagi subjek berdasarkan kelompok-kelompok yang bertingkat pada setiap variabel yang telah diungkap. Berikut norma kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 12 Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	$< X \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	$< X \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< X \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$X$	$\leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :

$\mu$  : Mean hipotetik

$\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

#### 1. Deskripsi Data Skor Kematangan Karir

Skala kematangan karir dalam penelitian ini terdiri dari 22 aitem berdaya beda tinggi. Skala ini berisi suatu pernyataan-pernyataan dimana masing-masing dari aitemnya memiliki 4 (empat) pilihan jawaban dengan rentang skor berkisar antara 1 (satu) sampai 4 (empat). Skor minimum yang didapat oleh subjek yaitu sebesar 22 yang berasal dari (22 x 1) dan skor maksimumnya yaitu 88 dari (22 x

4). Rentang skor yang didapatkan yaitu sebesar 66 dari (88 – 22), dengan standar deviasi yang diperoleh yaitu 11 berasal dari (( 88-22 ) : 6), dengan mean hipotetik sebesar 55 berasal dari ((88 + 22) : 2).

Deskripsi skor empirik skala kematangan karir berdasarkan hasil penelitian diperoleh dengan skor minimum 41, skor maksimal empirik sebesar 88, mean empirik sebesar 63,35 dan standar deviasi empirik sebesar 8,10. Deskripsi skor tersebut disajikan pada tabel 13.

**Tabel 13 Deskripsi skor skala kematangan karir**

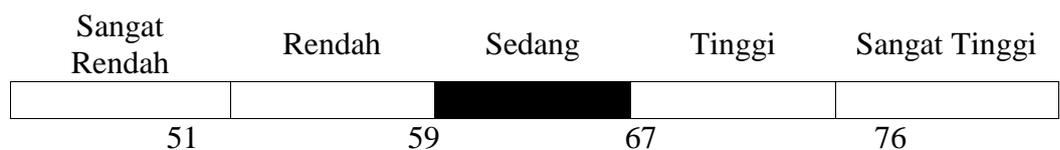
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	41	22
Skor Maksimum	88	88
Mean (M)	63,35	55
Standar Deviasi (SD)	8,10	11

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui rata-rata skor subjek yang berada pada kategori sedang dengan nilai mean 63,35.

Deskripsi data variabel kematangan karir secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi pada tabel 14, antara lain:

**Tabel 14 Kategorisasi skor subjek pada skala kematangan karir**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
X < 51	Sangat Rendah	13	5,0%
51 < X ≤ 59	Rendah	64	24,3%
59 < X ≤ 67	Sedang	100	38,0%
67 < X ≤ 76	Tinggi	67	25,5%
76 ≥ X	Sangat Tinggi	19	7,2%
<b>Total</b>		<b>263</b>	<b>100%</b>



Gambar 1 Kategorisasi subjek pada skala kematangan karir

## 2. Deskripsi Data Skor *Future Time Perspective*

Skala *future time perspective* pada penelitian ini terdiri dari 17 aitem berdaya beda tinggi. Skala ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang masing-masing aitemnya telah memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang diberi skor berkisar antara 1 (satu) sampai 4 (empat). Skor minimum yang mungkin telah didapatkan oleh subjek yaitu sebesar 17 dari ( $17 \times 1$ ) dan skor maksimumnya yaitu 68 dari ( $17 \times 4$ ). Rentang skor sebesar 51 dari ( $68 - 17$ ) yang telah dibagi lagi menjadi enam satuan standar deviasi, sehingga diperoleh skor standar deviasi sebesar 8,5 dari ( $(68 - 17) : 6$ ), dengan mean hipotetik sebesar 42,5 dari ( $(68 + 17) : 2$ ).

Deskripsi skor empirik pada skala *future time perspective* dari hasil penelitian telah didapatkan skor minimum 33, skor maksimal empirik sebesar 68, mean empirik 49,92 dan standar deviasi empirik sebesar 7,02. Berikut deskripsi skor skala *future time perspective*, yaitu:

**Tabel 15** Deskripsi skor skala *future time perspective*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	33	17
Skor Maksimum	68	68
Mean (M)	49,92	42,5
Standar Deviasi (SD)	7,02	8,5

Berdasarkan mean empirik pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor subjek yang ada pada kategori sedang dengan nilai Mean 49,92.

Deskripsi data variabel *future time perspective* secara keseluruhan telah menggunakan norma kategorisasi berikut ini, antara lain:

**Tabel 16 Kategorisasi skor subjek pada skala *future time perspective***

Norma			Kategorisasi	Jumlah	Presentase
X	<	39	Sangat Rendah	5	2,0%
39	< X ≤	46	Rendah	75	28,5%
46	< X ≤	53	Sedang	100	38,0%
53	< X ≤	60	Tinggi	54	20,5%
60	≥	X	Sangat Tinggi	29	11%
<b>Total</b>				<b>263</b>	<b>100%</b>



Gambar 2 Kategorisasi subjek pada skala *future time perspective*

### E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *future time perspective* terhadap kematangan karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *product moment* telah didapatkan hasil koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi 0,263 ( $p > 0,01$ ) yang telah mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu telah terdapat suatu hubungan yang positif antara *future time perspective* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pernyataan tersebut telah menjelaskan bahwa semakin tinggi *future time perspective* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir. Sebaliknya, semakin rendah *future time perspective* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin rendah pula kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kematangan karir yang berada pada kategori sedang dengan nilai

presentase 38% dari total 263 responden, yang dapat dikatakan bahwa kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang memiliki kategori sedang. Selain itu, variabel *future time perspective* menunjukkan skor mean 49,92 dan nilai presentase 38,0%. Hasil penelitian antara kematangan karir dengan *future time perspective* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Semarang dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Grashinta, 2018) yang menyatakan bahwa *future time perspective* yang memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kematangan karir ( $R^2=0,139$ ;  $p=0,000$ ). Analisis regresi linier yang menyebutkan bahwa *future time perspective* memiliki kontribusi 13,9% terhadap kematangan karir dan 88,1% yang dipengaruhi oleh faktor yang lain, dalam penelitian tersebut terdapat sebanyak 156 responden di Jabodetabek.

Ketika individu memiliki kematangan karir yang rendah, salah satu faktor yang dapat menjadi pengaruh kematangan karir mahasiswa tingkat akhir yaitu *parent attachment*. Hasil penelitian dari Lee & Hughey (2001) yang mengatakan bahwa *parent attachment* memiliki peran yang dapat dikatakan penting terhadap suatu kematangan karir pada anak, maka dari itu, orang tua memiliki pengaruh yang sangat penting bagi perkembangan aspirasi masa depan serta dalam menentukan karir anak. Faktor eksternal lainnya yaitu bimbingan karir yang memiliki tujuan untuk dapat menjadi arahan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir dalam menentukan pilihan karir yang diinginkan. Pernyataan tersebut telah didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juwitaningrum, 2013) yang mengatakan bahwa program dari bimbingan karir telah memiliki bukti yang cukup efektif untuk meningkatkan kematangan karir pada seseorang.

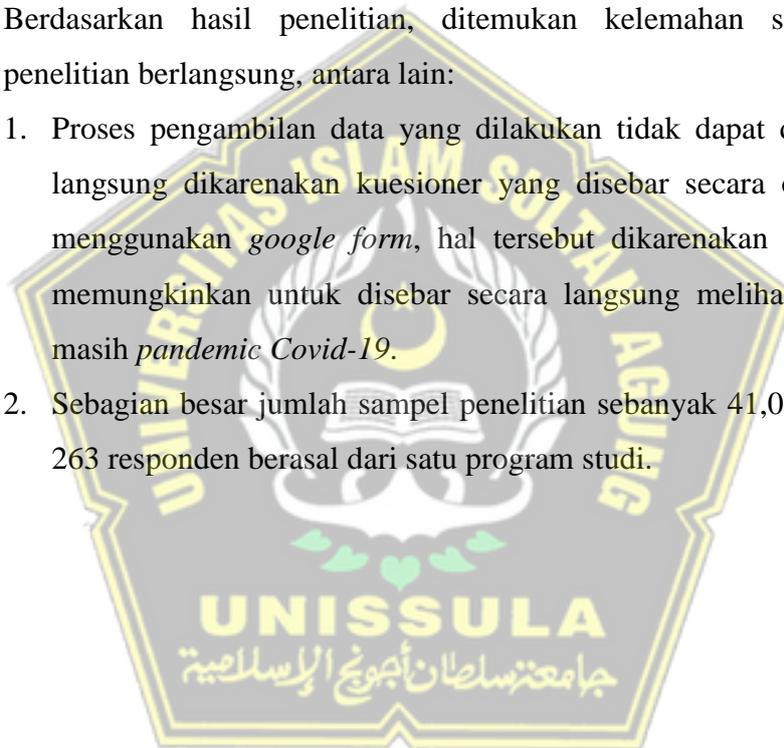
Tingkat *future time perspective* yang memiliki kategori sedang mengindikasikan bahwa individu cukup dan mahasiswa telah memiliki

gambaran mengenai masa depan serta memiliki perencanaan karir akan tetapi belum memiliki keyakinan terhadap kesempatan yang telah individu miliki. Adapun variabel *future time perspective* pada penelitian ini yang memberikan sumbangan efektif sebesar 58,4% dari hasil analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,584, sehingga 41,6% faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir yang belum diungkap.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan kelemahan selama proses penelitian berlangsung, antara lain:

1. Proses pengambilan data yang dilakukan tidak dapat diamati secara langsung dikarenakan kuesioner yang disebar secara online dengan menggunakan *google form*, hal tersebut dikarenakan keadaan tidak memungkinkan untuk disebar secara langsung melihat situasi yang masih *pandemic Covid-19*.
2. Sebagian besar jumlah sampel penelitian sebanyak 41,065% dari total 263 responden berasal dari satu program studi.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara *future time perspective* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang yang bersifat positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *future time perspective* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin tinggi juga kematangan karir yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *future time perspective* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin rendah pula kematangan karir yang dimiliki. Variabel *future time perspective* mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 58,4%.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Mahasiswa**

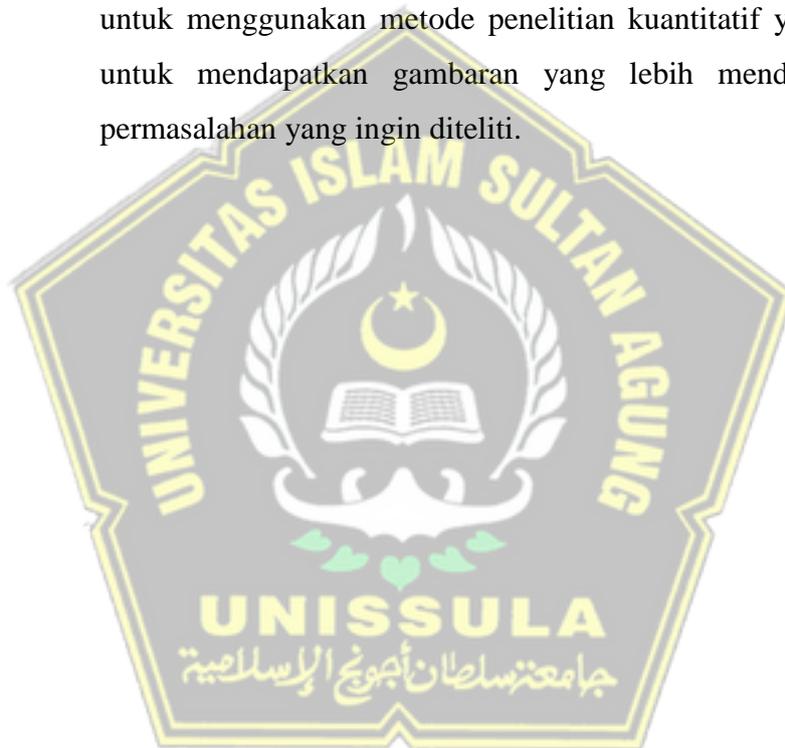
Bagi mahasiswa dengan *future time perspective* dan kematangan karir pada kategori sedang sudah memiliki gambaran mengenai masa depan dan perencanaan karir namun belum terlalu yakin pada kesempatan yang telah mereka miliki. Hal tersebut akan berpengaruh ketika mereka mulai mencari pekerjaan dan dihadapkan oleh banyaknya variasi pilihan karir di berbagai lowongan pekerjaan. *Future time perspective* dan kematangan karir yang tinggi dapat dikembangkan oleh individu dengan memperkaya wawasan akan tujuan karir di masa depan seperti mencari tahu berbagai jenis pilihan karir yang berkembang saat ini, bagaimana cara mencapainya, serta potensi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang.

2.

**3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti mencoba memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, antara lain:

- a. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menganalisis ataupun dapat mengaitkan variabel kematangan karir dengan faktor-faktor yang lain.
- b. Untuk mendalami variabel kematangan karir, peneliti menyarankan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang permasalahan yang ingin diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ainayya, S. P., & Herdajani, F. (2021). Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di Universitas “ X ” Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 40–46.
- Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Yayasan Pharmasi Semarang. *Empati*, 8(1), 87–92.
- Ayuningtyas, T. D. (2015). Hubungan Antara Kemandirian Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Skripsi*, 1–98.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi IV, cetakan keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Betts, M. (2013). Future Time Perspective: Examination of Multiple Conceptualizations and Work-Related Correlates. *A Thesis, May*, 1–84. [https://smartech.gatech.edu/bitstream/handle/1853/47569/betts\\_matthew\\_j\\_201305\\_mast.pdf](https://smartech.gatech.edu/bitstream/handle/1853/47569/betts_matthew_j_201305_mast.pdf)
- Brown, D. (2003). Career Information, Career Counseling, and Career Development, 8th ed. In *American Psychological Association*.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999a). Taking time seriously. A theory of socioemotional selectivity. *American Psychological Association*, 54(3), 165–181.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999b). Taking Time Seriously. *American Psychological Association*, 54(3), 165–181.
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). *Future Time Perspective Scale*. CA: Unpublished manuscript, Stanford University.
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing Models of the Structure and Development of Future Time Perspective: Maintaining a Focus on Opportunities in Middle Age. *Journal of Psychology and Aging*, 22(1), 186–201. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.1.186>

- Cheng, C., Yang, L., Chen, Y., Zou, H., Su, Y., & Fan, X. (2016). Attributions, future time perspective and career maturity in nursing undergraduates: Correlational study design. *BMC Medical Education*, 16(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0552-1>
- Chi, J., Leuty, M. E., Bullock-Yowell, E., & Dahlen, E. R. (2019). Work value differentiation and profile elevation: what do they predict? *Journal of Career Assessment*, 27(4), 693–710. <https://doi.org/10.1177/1069072718813368>
- Creed, L.-A. P. and P. A., & Coast, G. U. – G. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *ACER Journal*, 10(2), 1–23.
- Crites. (1973). Career Maturity. *NCME Measurement in Education*, 1–9.
- Desmita. (2015). *Psikologi Perkembangan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Donald E. Super. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Donald E. Super. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 298, 282–298.
- E, K., & Hawadi. (2008). Hubungan Self Eficasi dengan Kematangan dalam Memilih Karir Siswa Program Percepatan Belajar. *Jurnal Keberbakatan Dan Kreatifitas*, 2(1), 1–12.
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. A. J., & Segers, M. S. R. (2015). Great expectations: the relationship between future time perspective, learning from others, and employability. *Vocations and Learning*, 8(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s12186-015-9131-6>
- Gjesme, T. (1983). International journal of introduction : an inquiry into the concept of future orientation. *International Journal of Psychology*, 18(1), 347–350. <https://doi.org/10.1080/00207598308247486>
- González, M. Á. (2008). Career maturity: A priority for secondary education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(16), 749–772.
- Grashinta, A. (2018). Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 4(1), 25–31.
- Greenbank, P. (2009). *Re - evaluating the role of social capital in the career decision - making behaviour of working - class students*, *Research in Post-Compulsory Education* (Issue November 2014). Routledge.

<https://doi.org/10.1080/13596740902921463>

- Hanun, A., Sulistiani, W., & Arya, L. (2015). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Ilmiah Psikologi & Psikologi Kelautan-Kemaritiman*, 9(1), 47–55.
- Hasan, B. (2006). Career Maturity of Indian Adolescents as a Function of Self-Concept, Vocational Aspiration and Gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 127–134.
- Herin, M., & Sawitri, D. R. (2017). Dukungan orang tua dan kematangan karir pada siswa SMK Program Keahlian Tata Boga. *Jurnal Empati*, 6(1), 301–306. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15124>
- Hilpert, J. C., Husman, J., Stump, G. S., Kim, W., & Chung, W. (2012). Examining students' future time perspective: Pathways to knowledge building 1. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 229–240. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00525.x>
- Hong, S. C., & Park, Y. S. (2012). An analysis of the relationship between self-study, private tutoring, and self-efficacy on self-regulated learning. *KEDI Journal of Educational Policy*, 9(1), 113–144.
- Husman, J., Hilpert, J. C., & Brem, S. K. (2016). Future Time Perspective Connectedness to a Career: The Contextual Effects of Classroom Knowledge Building. *The Contextual Effects of Classroom Knowledge Building. Psychologica Belgica*, 56(3), 210–225.
- Husman, J., & Shell, D. F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18(2), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2007.08.001>
- Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *PSIBERNETIKA*, 8(2), 185–203.
- Johnny, J. O., & Yanuvianti, M. (2019). Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir Pada Mahasiswa Di Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(1), 45–51.
- Juwitaningrum, I., & Indonesia, U. P. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 132–147.
- Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future Time Perspective: A Systematic Review and Meta-Analysis Future Time Perspective: A

Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, April, 1–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>

Katoch, S. K. (2017). Career Maturity Among Senior Secondary School Students. *Scholarly Research Journal for Human Science & English Language*, 4/24(48612), 6436–6448.

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2012). Time counts : Future time perspective , goals and social relationships. *American Psychological Association*, 17(1), 125–139. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.1.125>

Lee, H., & Hughey, K. F. (2001). Separation and Parental Attachment The Freshmen from Intact Families. *Journal of Career Development*, 24(4), 279–293.

Lens, W., Herrera, D., & Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable : Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation Future time perspective as a motivational variable : *Japanese Psychological Research*, 54(3), 321–333. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00520.x>

Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 321–333. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00520.x>

Lens, W., & Seginer, R. (2015). Future Time Perspective and Motivation. *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences*, 9, 561–566. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.24098-1>

Malik, L. R. (2015). Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*, 7(1), 109–128.

Mcinerney, D. M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 141–151.

Miller, R. B., & Brickman, S. J. (2004). A Model of Future-Oriented Motivation. *Educational Psychology*, 16(1), 9–33.

Muslimah, N. (2018). Hubungan Antara Nilai Kerja dengan Kematangan Karir Mahasiswa Vokasi Tingkat Akhir. *Skripsi*, 3(2), 1–97. [http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=](http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=)

- Nuttin, J., & Lens, W. (1985). *Future Time Perspective and Motivation : Theory and Research Method*. Leuven, Belgium : Leuven University Press ; Hillsdale, N.J., U.S.A. : Lawrence Erlbaum Associates.
- Park, I. J., Rie, J., Kim, H. S., & Park, J. (2020). Effects of a Future Time Perspective–Based Career Intervention on Career Decisions. *Journal of Career Development*, 47(1), 96–110. <https://doi.org/10.1177/0894845318781043>
- Primasuari, H. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa S1 Tingkat Akhir di beberapa Perguruan Tinggi di Yogyakarta. *Skripsi*, 1–145.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–25.
- Rahayu, D. (2016). Problem Penentuan Karir ( Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto ). *Skripsi*, 1–22.
- Reh fuss, M. C. (2015). Assisting high school students with career indecision using a shortened form of the career construction interview. *Journal of School Counseling*, 13(6), 23–33.
- Richard, S, S. (2006). *Applying career development theory (4th ed)*. United States: Thomson Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour : Career Patterns , Salience , and Themes. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49–57.
- Savickas, M. L. (2013). *Handbook of Vocatonal. Psychology*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Schepers, J. M. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56–73.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Sharf, R. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling (4th ed)*. Unite States: Thomson, Brooks/Cole.

- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Lacante, M. (2004). Placing Motivation and Future Time Perspective Theory in a Temporal Perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 121–139.
- Subhan, M., Hasgimianti, H., Sari, W. P., Abu Bakar, A. Y., & Amat, S. (2019). Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi Dalam Pemilihan Karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50–54. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v2i2.8261>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Bandung: PT Alfabet.
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Winkel, W., & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Wulandari, A. (2019). Differences of career decision making in senior high school's student based on gender. *Journal of Physics: Conference Series*, 1318(1), 1–6. <https://doi.org/10.24036/00178kons2019>
- Zacher, H. (2013). Older job seekers ' job search intensity : the interplay of proactive personality , age and Older job seekers ' job search intensity : the interplay of proactive personality , age and occupational future time perspective. *Journals Cambridge*, 33(07), 1139–1166. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000451>
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining Time and Opportunities at Work : Relationships Between Age , Work Characteristics , and Occupational Future Time Perspective. *American Psychological Association*, 24(2), 487–493. <https://doi.org/10.1037/a0015425>
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work : The interplay between age , job complexity , and the use of selection , optimization , and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 318(January 2010), 291–318. <https://doi.org/10.1002/job>
- Zamroni, E. (2016). Urgensi Career Decision Making Skills Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 2(2), 140–152. <https://doi.org/10.24176/jkg.v2i2.700>
- Zimmerman, M., Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2016). Beyond the Individual : Toward a Nomological Network of Organizational Empowerment Beyond the Individual : Toward a Nomological Network of

Organizational Empowerment. *Educational Psychology*, 34(October 2004), 1–10. <https://doi.org/10.1023/B>

