

**HUBUNGAN EFIKASI TERHADAP KARIR DAN KESIAPAN KERJA
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan

Memperoleh derajat Sarjana Psikologi

Dosen Pengampu:

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



Disusun Oleh :

Akhmad Dhikron

NIM : 30702000011

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN EFIKASI TERHADAP KARIR DAN KESIAPAN KERJA
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Akhmad Dhikron

(30702000056)

Telah Disetujui untuk Diujikan dan Dipertahankan di depan Dewan penguji
guna memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


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

19 Februari 2024

Semarang, 19 Februari 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Efikasi Terhadap Karir dan Kesiapan Kerja dengan
Kematangan Karir pada Mahasiswa**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Akhmad Dhikron

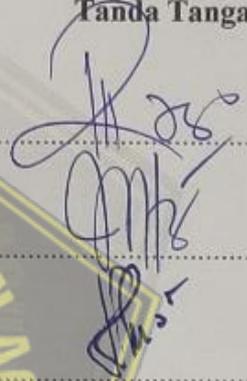
30702000011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 23 Februari 2024

Dewan Penguji

1. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Erni Agustina Setiowati, S. Psi, M. Psi, Psikolog
3. Ruseno Arjanggi, S. Psi, MA, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 23 Februari 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

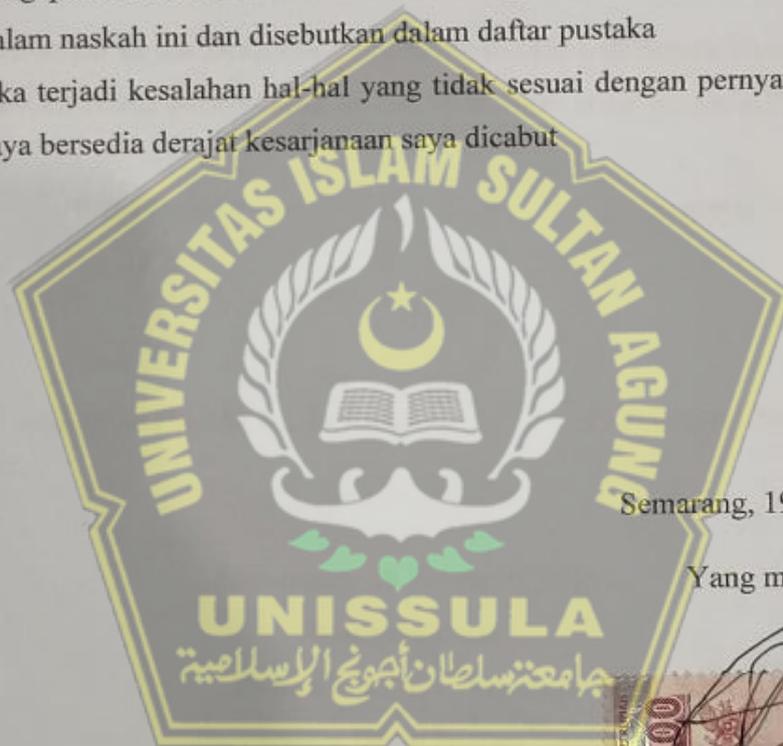


Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini, saya Akhmad Dhikron dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

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



Semarang, 19 Febuari 2024

Yang menyatakan



Akhmad Dhikron
30702000011

MOTTO

Yang lain bisa melakukan apalagi saya.

Hidup bagaikan ikan di dalam air laut, meskipun direndam dalam air asin
berpuluh-puluh tahun, namun tidak ikut menjadi asin.

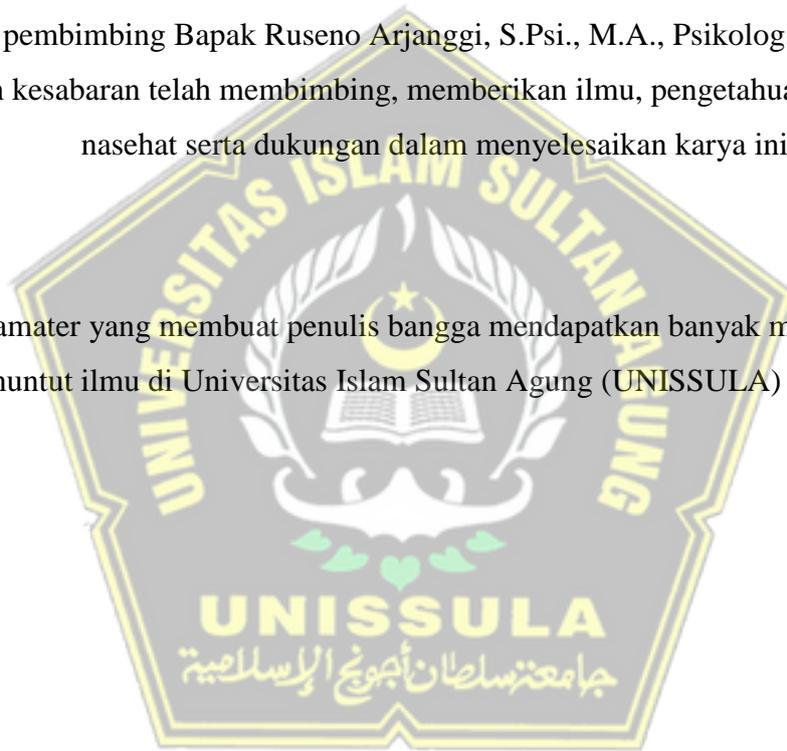


PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya ini kepada bapak dan ibuku tersayang, Wahid dan Sohiroh, panutan dalam hidupku yang tidak pernah lelah mendo'akan dan memberikan motivasi untuk bisa mewujudkan mimpi penulis. Serta adekku Annisa Ulfah yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk bisa menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen pembimbing Bapak Ruseno Arjangi, S.Psi., M.A., Psikolog. yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap siswa untuk terus berprestasi.
2. Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi., M.A., Psikolog. yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Retno Anggraini S.Psi, M.Psi. Psikolog. selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran dan perhatian kepada penulis mengenyam Pendidikan di fakultas Psikologi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan ibuku Wahid dan Sohroh yang sangat saya sayangi serta kakakku Annisa Ulfah yang tidak pernah berhenti memberikan do'a,

memberikan nasihat, dukungan, motivasi, dan selalau mengingatkan penulis untuk tetap beribadah kepada Allah SWT.

7. Segenap jajaran Rektorat UNIMUS serta Subjek penelitian yang telah bekerja sama dengan sangat baik dan memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi dengan meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
8. Sahabat-sahabati PMII Komisariat Sultan Agung beserta senior yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang telah memberikan dukungan untuk selalu berproses dalam dunia perkuliahan
9. Dosen Favoritku Bapak Joko Kuncoro, Bapak Abdurrohman serta Bapak Ruseno Arjungsi, Kakak tingkatku yang tidak bisa saya sebut satu persatu dan Teman-temanku yang tidak pernah lupa memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman psikologi angkatan 2020 khususnya kelas A yang telah menemani dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
11. Guru-guru saya Mbah Yai Fauzan, Mbah Sukoco, Mbah Wisanggeni serta sesepuh yang tidak bisa saya sebut satu persatu
12. Saudara santri-santri Rutinan Manaqiban mas mus, mas pendi, mas isdi, mas cepung, mas hardian serta yang lainnya
13. Teman-teman SD,SMP dan SMA yang ada di rumah
14. Berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

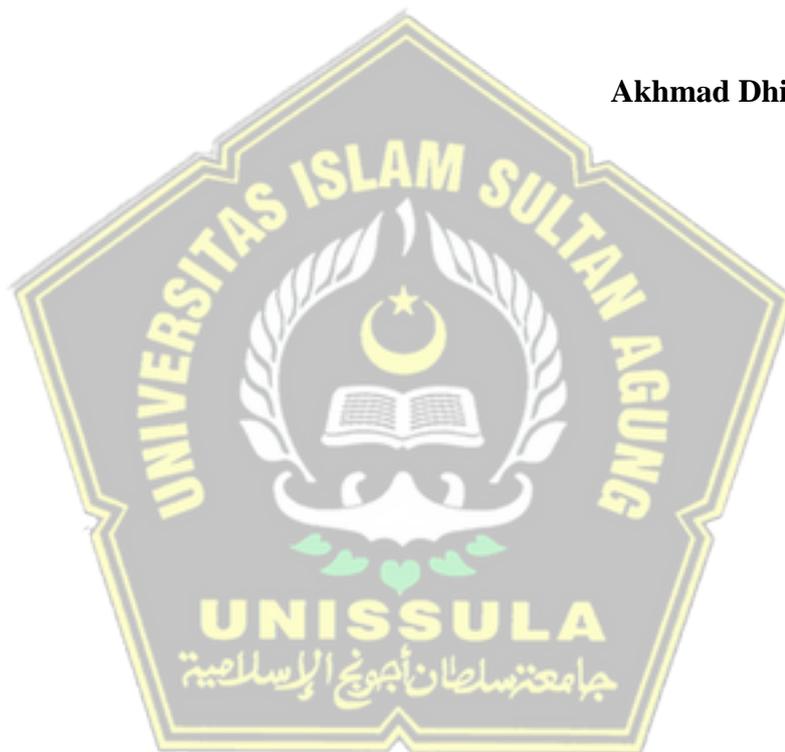
Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi pendidikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi

ini. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

Semarang, 19 Februari 2024

Yang menyatakan

Akhmad Dhikron



DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Perumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian.....	5
Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Kematangan Karir	6
1. Pengertian Kematangan Karir	6
2. Aspek-aspek Kematangan karir.....	7
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir	10
B. Efikasi Terhadap Karir.....	13
1. Pengertian Efikasi Terhadap Karir	13
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	17
C. Kesiapan Kerja.....	19

1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	19
2. Aspek Kesiapan Kerja	20
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja.....	22
D. Hubungan antara kematangan karir dengan efikasi diri dan kesiapan kerja	23
E. Hipotesis	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN.....	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
1. Kematangan Karir	25
2. Self Efficacy Career.....	Error! Bookmark not defined.
3. Kesiapan Kerja	27
B. Populasi, Sampel dan Sampling.....	27
1. Populasi	27
2. Sampel	28
3. Teknik Pengambilan Sampel	28
C. Metode Pengumpulan Data.....	28
1. Skala kematangan karir	29
2. Skala Efikasi Diri Karir	30
3. Skala Kesiapan Kerja	31
D. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	32
E. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Lokasi dan Pelaksanaan Penelitian.....	34
1. Orientasi Lokasi Penelitian.....	34
2. Persiapan Penelitian	36
3. Persiapan Perizinan	36
4. Penyusunan Alat Ukur.....	36
5. Uji Coba Alat Ukur	39
6. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	39
7. Penomoran Ulang	42

B. Pelaksanaan Penelitian	43
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	44
1. Deskriptif	44
2. Uji Linieritas	45
3. Uji Hipotesis	45
4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	47
5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	48
6. Uji koefisien determinasi (R ²)	48
D. Deskripsi Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Data Skor Kematangan Karir	49
2. Deskripsi Data Skor Efikasi Karir	50
3. Deskripsi Data Skor Kesiapan kerja	52
E. Pembahasan	53
Kelemahan Penelitian	56
BAB V	57
KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	64
LAMPIRAN A. Skala Uji Coba	65
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	71
LAMPIRAN C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba	107
LAMPIRAN D. Skala Penelitian	117
LAMPIRAN E. Tabulasi Data Skala Penelitian	124
LAMPIRAN F. Analisis Data	161
F – 1. Uji Normalitas	162
F – 2. Uji Linieritas	163
F – 3. Uji Hipotesis	165
LAMPIRAN G. Surat Izin Penelitian	167
LAMPIRAN H. Dokumentasi Penelitian	169

DAFTAR TABEL

Table 1 Daftar Mahasiswa	28
Table 2 Blueprint Skala Kematangan karir.....	29
Table 3. Blueprint Skala Efikasi Karir.....	30
Table 4. Blueprint Skala Kesiapan Kerja.....	31
Table 5. Sebaran Aitem Skala Kematangan Karir	37
Table 6. Sebaran Aitem Kesiapan Kerja.....	38
Table 7. Sebaran Aitem Skala Efikasi Karir	38
Table 8. Daftar Mahasiswa	39
Table 9. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kematangan Karir	40
Table 10. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kesiapan Kerja.....	41
Table 11. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Karir	41
Table 12. Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir	42
Table 13. Sebaran Nomor Aitem Skala Kesiapan Kerja.....	42
Table 14. Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Karir.....	43
Table 15. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Penelitian.	44
Table 16. Deskripsi Hasil.....	44
Table 17. Hasil Uji Normalitas	45
Table 18. Hasil Uji F.....	47
Table 19. Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	48
Table 20. Uji koefisien determinasi (R ²).....	48
Table 21. Norma Kategorisasi Skor	49
Table 22. Deskripsi Skor Pada Skala Kematangan Karir	49
Table 23. Norma Kategorisasi Skala Kematangan karir.....	50
Table 24. Deskripsi Skor Pada Skala Efikasi Diri	51
Table 25. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Karir.....	51
Table 26. Deskripsi Skor Pada Skala Kesiapan Kerja	52
Table 27. Norma Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja.....	53

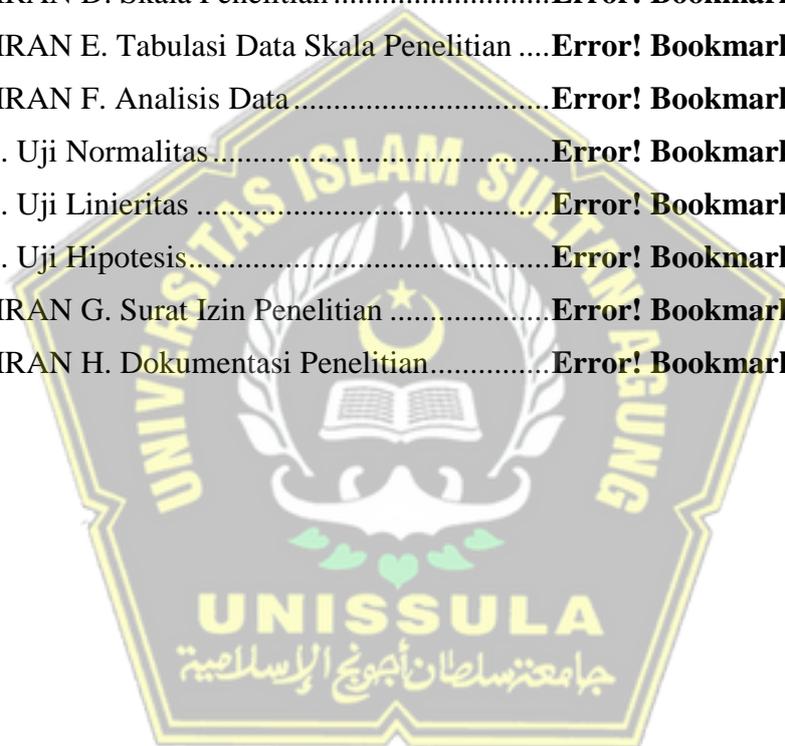
DAFTAR GAMBAR

gambar 1. Katagori Kematangan Karir	50
gambar 2. Katagori Efikasi Karir	52
gambar 3. Katagori Kesiapan Kerja	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Skala Uji Coba	Error! Bookmark not defined.
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN D. Skala Penelitian	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN E. Tabulasi Data Skala Penelitian	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN F. Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
F – 1. Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
F – 2. Uji Linieritas	Error! Bookmark not defined.
F – 3. Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN G. Surat Izin Penelitian	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN H. Dokumentasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.



HUBUNGAN EFIKASI TERHADAP KARIR DAN KESIAPAN KERJA DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA

Oleh:

Akhmad Dhikron

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: 30702000011@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS dengan jumlah sampel sebanyak 254 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yakni skala kematangan karir yang terdiri dari 11 aitem dengan koefisien realibilitas 0,857, efikasi karir terdiri dari 23 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,929 dan skala kesiapan kerja terdiri dari 29 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,902. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai $R=0,577$ dengan signifikansi 0,000 ($p<0,01$), artinya efikasi karir dan kesiapan kerja mampu memprediksi kematangan karir pada mahasiswa UNIMUS dan UNISSULA. Hasil analisis korelasi *pearson* pertama diperoleh skor koefisien sebesar $r_{1-2} = 0,574$ dengan signifikansi 0,000 ($p<0,01$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesiapan kerja dengan kematangan karir. Hasil analisis korelasi *pearson* kedua diperoleh koefisien sebesar $r_{2-1} = 0,363$ dengan signifikansi 0,000 ($p<0,01$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi karir dengan kematangan karir pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS.

Kata Kunci: Efikasi Karir, Kesiapan Kerja, Kematangan Karir

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER EFFICACY AND WORK READINESS WITH CAREER MATURITY IN COLLEGE STUDENTS

By:

Akhmad Dhikron

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University Semarang

Email: 30702000011@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between career decision making self-efficacy and job readiness with career maturity in students. The population used in this study were UNISSULA and UNIMUS students with a sample size of 254 respondents. The sampling technique used cluster random sampling. This study used three measuring instruments, namely a career maturity scale consisting of 11 items with a reliability coefficient of 0.857, career decision making self-efficacy consisting of 23 items with a reliability coefficient of 0.929 and a work readiness scale consisting of 29 items with a reliability coefficient of 0.902. Data analysis techniques using multiple regression analysis and product moment correlation. The results of the first hypothesis test showed the value of $R = 0.577$ with a significance of 0.000 ($p < 0.01$), meaning that career efficacy and work readiness were able to predict career maturity in UNIMUS and UNISSULA. The results of the first Pearson correlation analysis obtained a coefficient score of $r_{1-2} = 0.574$ with a significance score of 0.000 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant positive relationship between work readiness and career maturity. The results of the second Pearson correlation analysis obtained a coefficient score of $r_{2-1} = 0.363$ with a significance score of 0.000 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant positive relationship between career efficacy and career maturity in UNISSULA and UNIMUS students.

Keywords: Career Efficacy, Job Readiness, Career Maturity

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dalam kesehariannya tidak lepas dari interaksi, komunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan. Individu harus mempunyai keyakinan dalam mengambil sebuah keputusan, contohnya pengambilan keputusan sederhana saya akan makan apa pada hari ini. Bagi mahasiswa pengambilan keputusan akan melanjutkan studinya apa langsung bekerja, hal ini perlu dipikirkan dengan matang oleh mahasiswa. Perlu analisis peluang untuk menentukan pengambilan keputusan ini karena pada saat ini, mahasiswa sudah memasuki tahap dewasa.

Fase dewasa dikelompokkan menjadi tiga tahapan yakni tahapan dewasa awal, dewasa tengah dan dewasa akhir. Pada penelitian ini berfokus pada masa dewasa awal. Menurut Erikson menjelaskan bahwa dewasa awal memiliki rentang umur 20 tahun hingga 30 tahun (Putri, 2018). Pada tahap ini, manusia sudah mulai memiliki tanggung jawab yang lebih berat dan masa reproduksi memasuki masa subur. Selain itu, masa dewasa awal juga individu sudah tidak bisa menggantungkan hidup kepada orang tua. Untuk itu pada usia dewasa awal individu dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada tahap ini mahasiswa perlu mengeksplorasi potensi diri untuk melanjutkan karir.

Ada berbagai macam permasalahan yang dialami mahasiswa salah satunya belum mengetahui kematangan karir yang ada dalam dirinya, hal ini nampak pada mahasiswa. Mereka masih bingung mengenai setelah lulus mereka akan lanjut studi, terjun ke dunia kerja atau bahkan tidak bekerja. Mahasiswa yang lulus atau akan lulus harus memikirkan dengan matang bagaimana setelah lulus kuliah mahasiswa akan melanjutkan studi dan pekerjaan apa yang akan mereka lakukan. Pemilihan karir menjadi aspek penting dalam perkembangan karier pada masa awal dewasa, hal ini dapat memengaruhi perkembangan karir kedepannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subhan, 2019) mendapatkan bahwa seorang mahasiswa prodi ekonomi mempunyai kematangan karir yang rendah dengan skor

1-25. Walaupun sulit untuk menentukan namun harus dilakukan untuk menunjang karir kedepannya. Pada saat ini banyak mahasiswa merasa ragu tentang kemampuan yang dimilikinya, yang menyebabkan mahasiswa mengalami kebingungan dalam menentukan karir (As & Decision, 2001).

Pengambilan keputusan sangat erat kaitannya dengan efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan pribadi tentang kemampuan seseorang. Menurut Bandura (1997) Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melakukan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (H. Liu et al., 2023). Efikasi diri berkaitan dengan sebuah keyakinan mengenai potensi yang di miliki individu. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi yakin akan kemampuan yang dimiliki sedangkan seorang individu yang efikasinya rendah akan menganggap dirinya tidak bisa dengan kemampuan yang dimiliki.

Terkait dengan kematangan karir mahasiswa yang ada ditemukan beberapa permasalahan kematangan karir yang ada pada mahasiswa. Fenomena seperti ini saya temui salah satunya di unissula dengan mewawancarai mahasiswa dengan inisial “H dan A”

Subjek 1 H(20) semester 7, fakultas psikologi

Saya tidak bisa menilai kemampuan yang saya miliki. Setelah lulus saya juga bingung mau kemana kalau tidak lanjut kuliah ya kerja hehehe.

Subjek 2 A(21) semester 7, fakultas psikologi

Saya kurang bisa menilai kemampuan yang saya miliki, mengenai karier yang akan saya tempuh setelah lulus dari perkuliahan saya belum ada keputusan yang benar-benar saya yakini, karena saya belum tau kemampuan yang saya miliki, sehingga saya memilih mengalir saya sambil memikirkan kuliah.

Hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan bahwa mahasiswa memiliki kematangan karir yang masih rendah yang mengakibatkan mahasiswa kebingungan dalam menentukan karir kedepannya setelah lulus. Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir yang tinggi mempunyai peranan dalam menentukan karir kedepannya, dengan adanya perencanaan karir kedepan dan

keingintahuan mahasiswa terhadap dunia kerja dapat menumbuhkan kematangan karir.

Kematangan karir setiap mahasiswa sering dijadikan patokan bahwasannya orang yang matang secara karir akan berhasil dalam menjalani hidup kedepannya. Lantas apa itu kematangan karir? Kematangan karir adalah proses perkembangan pada anak-anak untuk menentukan pengambilan karir kedepannya. Kematangan karir memberikan efek positif dalam mencari pekerjaan(As & Decision, 2001).

Kesiapan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan jalur karier selanjutnya. Orang yang sudah siap bekerja akan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja sejalan dengan bakat dan minat yang dipunya oleh individu tersebut. Hulu (2020) menjelaskan bahwasannya kreativitas belajar dan *soft skill* salah satu faktor yang menjadikan mahasiswa itu siap dalam bekerja. Mahasiswa diharapkan bisa bersaing dan berkompetisi dalam angkatan kerja untuk masuk di dunia kerja. Kesiapan dalam kerja merupakan keterampilan yang di siapkan untuk bekerja. Ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja individu melibatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja telah ditetapkan yang sesuai dengan standar pekerja (KEMENPERIN, 2003).

Peran efikasi diri dalam menentukan karir kedepannya sangat mempunyai pengaruh yang besar(Setiobudi dkk. 2017). Hal ini karena semakin besar efikasi diri yang dipunya seseorang maka semakin besar juga peluangnya untuk kemajuan karier. Sedangkan apabila efikasi dirinya rendah maka kemungkinan besar individu tersebut kurang lancar dalam berkarir karena tidak mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki .

Kesiapan kerja juga memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan kematangan karir. Individu yang siap bekerja maka secara tidak langsung orang tersebut sudah memiliki kematangan karir yang baik. Sedangkan jika individu belum mempunyai kesiapan dalam bekerja maka individu tersebut belum matang dalam berkarir.

Penelitian sebelumnya menjelaskan apabila semakin tinggi tingkat efikasi diri mahasiswa, semakin matang perkembangan karir mereka, dan sebaliknya semakin

rendah tingkat efikasi diri mahasiswa, semakin rendah juga tingkat kematangan karirnya (Sinuraya dkk. 2022). Pendapat ini juga disokong dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lina dkk. (2023) menjelaskan bahwa efikasi mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam kematangan mahasiswa, menurut penelitian ini efikasi diri memiliki dampak yang signifikan pada kematangan karir sejalan dengan nilai yang diperolehnya $t_{hitung} (6,764) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arjungsi (2017) ditemukan tingkat kesulitan pengambilan keputusan pada remaja masih tinggi. Disamping itu perempuan lebih sulit mengambil keputusan dibandingkan laki-laki.

Penelitian yang dilakukan peneliti ini belum adanya penelitian yang mengungkap tentang hubungan efikasi karir dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Lokasi pelaksanaan di UNIMUS belum pernah ada yang memakai tempat tersebut untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.

Berdasarkan penjelasan tentang fenomena, latar belakang permasalahan dan penelitian sebelumnya, efikasi terhadap karir dan kesiapan memegang peran yang cukup krusial dalam menetapkan karir kedepannya. Kesiapan kerja juga menentukan mahasiswa tersebut siap untuk bekerja dan melanjutkan karir, dengan demikian kesiapan kerja memiliki peranan dalam kematangan karir. Wawancara yang dilakukan terhadap beberapa mahasiswa UNISSULA semester 7 yang mempunyai potensi untuk dijadikan subjek penelitian tentang efikasi terhadap karir dan kesiapan dalam melanjutkan karir. Efikasi terhadap karir memiliki peranan penting untuk membantu mahasiswa. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti akan mengkaji teori terkait “Hubungan Efikasi Terhadap Karir dan Kesiapan Kerja dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa”

Perumusan Masalah

Berangkat dari uraian permasalahan di sebelumnya, timbul beberapa pertanyaan peneliti yaitu :

1. Apakah ada hubungan efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja berpengaruh terhadap kematangan karir pada mahasiswa?
2. Apakah terdapat keterkaitan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa?

3. Apakah terdapat hubungan kesiapan kerja dengan kematangan karir mahasiswa ?

Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan untuk mengetahui “Hubungan antara efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa”.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang akan dilaksanakan diharapkan bisa membawa manfaat baik secara teoritis serta secara praktis, seperti:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir mahasiswa.

- b. Bagi Praktis

1. Bagi Mahasiswa: sebagai data informasi mengenai efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja mahasiswa sehingga dapat mengetahui seberapa matang mahasiswa dalam berkarir
2. Peneliti: mendapatkan pengalaman dalam meneliti efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja terkait dengan kematangan karir pada mahasiswa

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir menurut Savickas & Porfeli (2011) merupakan kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan dalam perjalanan perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Dalam hal ini mahasiswa diharuskan untuk melakukan pendekatan terhadap tugas pilihan karir dengan peduli terhadap masa depan, kontrol atas karir, rasa ingin tahu dengan melakukan eksperimen dan eksplorasi peluang sosial, dan percaya diri terhadap rancangan masa depan yang telah dibuat. Yos and Corbishley (1994) menjelaskan bahwa kematangan karir merupakan suatu kemampuan dari individu untuk sukses dalam bernegosiasi dengan tugas dan transisi dalam perkembangan karir sehingga mereka siap untuk membuat pilihan karir yang sesuai dengan tahapan kehidupan dan tahapan perkembangan.

Selanjutnya menurut Super (1980) kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk menangani tantangan-tantangan dalam perkembangan karir. Prideaux & Creed (2001) menjelaskan kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk menangani tugas perkembangan dalam berbagai tahapan pertumbuhan, eksplorasi, konsolidasi, pengembangan dan penurunan. Dalam bahasa Inggris, istilah kematangan karir sering diidentifikasi dengan beberapa terminologi umum seperti; vocational maturity, job maturity, dan occupation maturity.

J. O. Crites & Savickas, (1996) mendefinisikan kematangan karir mengacu pada tingkat di mana individu telah berhasil menguasai tugas yang berkaitan dengan perkembangan karir. Perencanaan karir pada dasarnya, mencakup pemahaman tentang diri sendiri, pemahaman tentang dunia kerja, kemampuan untuk menentukan/memilih pekerjaan serta kemampuan untuk melakukan rencana menuju karir diinginkan. Kematangan karir adalah

keselarasan antara sikap dan tindakan yang sebenarnya dari individu dengan apa yang diharapkan dalam hal sikap dan tindakan karir pada tahapan usia tertentu yang sesuai dengan tahapan perkembangan (Saifuddin, 2018). Yost & Corbishley, (1987) mendeskripsikan kematangan karir sebagai prestasi individu dalam bernegosiasi terhadap beban tugas perkembangan untuk mempersiapkan karir kedepan, dan kemampuan dalam menentukan keputusan berdasarkan dengan umur dan perjalanan kehidupan. Selanjutnya, Super dalam (Sharf, 2013) mengartikan kematangan karir adalah keberhasilann individu yang dihasilkan saat selesai mengerjakan tugas perkembangan karir dengan kekhasan dari setiap tingkatan perkembangan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli terkait kematangan karir, dapat disimpulkan kematangan karir merupakan sebuah pencapaian yang dimiliki individu guna menyelesaikan tugas-tugas perkembangan dan dapat mengambil keputusan untuk fase tahap perkembangan berikutnya.

2. Aspek-aspek Kematangan karir

Aspek-aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Super (1973) dalam *Career Development Inventory* (CDI) yaitu alat yang dipergunakan untuk mengevaluasi kesiapan karir remaja. Terdapat tiga aspek kematangan karir :

1. *Planning Orientation* (Orientasi Perencanaan) yaitu individu harus bisa merencanakan pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan diri sendiri dan potensi pekerjaan, serta meningkatkan perencanaan yang terinfomasikan.
2. Eksplorasi dapat didefinisikan bahwa individu harus bisa mengelplorasi sumber daya yang tersedia dalam dunia pendidikan serta pekerjaan. Siswa belajar bagaimana membaca peluang pendidikan, pekerjaan, dan diri sendiri. Sesuai perkembangan zaman mencari sumber informasi sangatlah mudah. Individu dapat membuka *gadget* dan mencari infomasi

3. Informasi dan Pengambilan Keputusan yaitu informasi yang berharga mengenai kesiapan siswa untuk penilaian bakatnya, minat, dan nilai-nilai dalam pengambilan keputusan. Apakah keputusan harus dipertimbangkan keputusan untuk mencoba-coba atau keputusan untuk mempersiapkan diri untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut J. O. Crites (1973) terdapat lima dimensi utama dalam membangun karir :

1. Berorientasi terhadap Pilihan (*Orientation to Vocational Choice*) yaitu berdasarkan indikator kematangan karier, salah satu indikator kematangan karier yaitu seberapa jauh seseorang sadar akan pentingnya menentukan pilihan pekerjaan beserta unsur-unsur yang mempengaruhi keputusan memilih pekerjaan tersebut
2. Informasi dan Perencanaan (*Information and Planning*) dapat dijelaskan bahwa karakteristik lain dari kematangan karier ialah tingkat kehadiran informasi yang dimiliki seseorang dalam mengambil keputusan tentang karir serta kemampuan dalam merencanakan masa kedepannya secara terorganisir dan mempunyai alur
3. Konsistensi dari Pilihan Pekerjaan (*Consistency of Vocational Preference*) yaitu indeks lain dari kematangan karier merupakan tingkat konsistensi seorang remaja dalam memilih berbagai pekerjaan dari waktu ke waktu.
4. Kristalisasi Sifat (*Crystallization of Traits*) Dijelaskan bahwa dalam pengembangan karir secara matang, karakteristik psikologis seseorang berkaitan erat dengan pembuatan keputusan, seperti minat yang jelas, nilai-nilai yang jelas, dan peningkatan kemandirian, akan berkembang seiring dengan kemajuan tugas yang dihadapi.
5. Kebijakan dari Pilihan Pekerjaan (*Wisdom of Vocational Preference*) Dikenal dengan sebutan realisme dalam menentukan pilihan karier, aspek kematangan karier ini menunjukkan sejauh mana pengambilan keputusan karir seseorang mencerminkan

berbagai macam realitas, termasuk kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang diinginkan, minat yang cocok dengan bidang karir, dan ketersediaannya sumber daya dalam bidang keuangan untuk pelatihan yang relevan.

Aspek kesiapan karir dalam instrumen pengukuran *Career Maturity Inventory (CMI)* merupakan sebuah alat ukur yang dipakai dalam melakukan mengukur kesiapan siswa dalam melakukan pemilihan karir, disusun oleh Savickas & Porfeli, (2011) terdapat tiga aspek dalam kematangan karir :

1. *Concern* (kepedulian) seberapa jauh individu terlibat dan fokus dalam pengambilan keputusan. Ini bisa di lihat dengan cara individu dalam memandang kedepan untuk memilih pekerjaan dan mengembangkan karir.
2. *Curiosity* (keingintahuan) menjelaskan bahwasannya seberapa banyak individu bisa dapat menjelajahi dunia kerja serta memperoleh informasi terkait dengan pekerjaan serta persyaratan yang dibutuhkan. Dalam pengambilan keputusan karir eksplorasi dapat mengurangi kebingungan dalam pengambilan karir dengan melihat kemampuan dan minat bakat.
3. *Confidence* (keyakinan) dapat di artikan bahwa sejauh mana individu dalam menyakinkan diri akan kemampuan yang dimiliki untuk mengambil keputusan karir yang cerdas dan memilih pekerjaan yang sesuai.

Fase kematangan karir yang harus dilalui berdasarkan pendapat Super (1980) Fase pertumbuhan (*growth*) dimulai sejak usia 4 – 13 tahun. Pada tahap ini, kebutuhan dan fantasi merupakan dua hal yang dominan. Konsep diri yang dimiliki dibentuk melalui identifikasi terhadap tokoh inti dalam keluarga dan lingkungan sekolah. Tugas perkembangan pada fase *growth* yakni menjadi lebih perhatian dan berorientasi 7 pada masa depan, meningkatkan kontrol diri terhadap hidupnya, meyakinkan diri supaya berprestasi secara akademik di sekolah, dan memilih tingkah laku dan

kebiasaan yang kompeten untuk bekerja. fase eksplorasi (exploration) berada pada rentang usia 14 – 24 tahun yang di dalamnya terdapat penggalan sosial yang sesuai dengan dirinya dari dalam maupun luar dunianya. Pada fase ini, individu sudah memikirkan berbagai alternatif karier tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat fase pematangan (establishment) yang melibatkan implementasi dari konsep diri dalam peran karier. Fase ini berada pada rentang usia 25 – 44 tahun yang bertujuan untuk mendapatkan kohesi antara zona di dalam dan di luar diri individu dengan tugas berupa stabilisasi posisi karier, serta memajukan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Fase pemeliharaan (maintenance) terjadi pada rentang usia 45 – 65 tahun. Individu akan menetapkan pilihannya dalam suatu karier dan memeliharanya. Fase penurunan (disengagement). Ketika individu berada di tahap ini, terdapat tugas perkembangan dalam melambatnya diri, rencana pension yang mengarahkan pada perpisahan karier, dan kehidupan pension itu sendiri. Tahap ini terjadi di usia 65 tahun ke atas ketika kekuatan fisik dan mental menurun

Aspek-aspek kesiapan karir dapat dirangkum meliputi: pemahaman diri, pengambilan keputusan, pengetahuan karir, integrasi pemahaman tentang diri dan karir, serta perencanaan karir.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir

Faktor kematangan karir Super (2017) yang digunakan mengkalsifikasikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesiapan karir dibagi menjadi beberapa bagian :

- 1) Faktor Bio-sosial, adalah faktor yang terkait dengan sosial dan tanggung jawab seperti umur dan intelegensi.
- 2) Faktor Lingkungan/tempat tinggal terdiri dari profesi orang tua, isi program sekolah, pengaruh budaya serta kebutuhan keluarga, yang mempengaruhi tingkat kematangan karier seseorang.
- 3) Faktor Kepribadian memiliki berhubungan dengan persepsi diri, fokus kontrol, keahlian spesifik, nilai dan target hidup. Pada faktor

ini mahasiswa dituntut harus bisa mengambil keputusan karir untuk kedepannya dengan menilai keahlian yang skil yang dimiliki.

- 4) Faktor Vokasional/kejurusan adalah menyangkut tentang keinginan karir dan tingkat kesesuaian antara aspirasi dan harapan karir.
- 5) Faktor Personal Prestasi, mencakup prestasi akademik, prestasi non akademik bisa aktif dalam kegiatan maupun lomba-lomba yang telah di selenggarakan.

Seligman (Komandyahrini 2008) juga menjabarkan faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir mempunyai lima elemen diantaranya:

- a. Latar belakang keluarga, model peran yang ditetapkan oleh orang tua, urutan kelahiran, dan preferensi karir dalam keluarga memainkan peran dalam pengembangan karir seseorang.
- b. Konteks sosial ekonomi, termasuk lingkungan sekitar, status finansial, dan aspek budaya dari latar belakang individu.
- c. Perbedaan jenis kelamin, yang melibatkan aspirasi dan preferensi karir yang dipengaruhi oleh stereotip gender dan persentase laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang pekerjaan.
- d. Aspek individual, seperti harga diri, keterampilan, minat, dan karakteristik kepribadian seseorang.
- e. Dunia kerja, yang terus berubah dan sulit diprediksi, memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan karir individu.
- f. Faktor usia, dimana pengalaman yang dimulai pada usia dini dapat mempengaruhi kematangan karir di masa depan, karena pengalaman kerja yang terakumulasi.

Menurut Naidoo (1998) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir diantaranya yakni sebagai berikut:

- a. *Age/Educational Level*, Adapun kematangan karir seseorang ditentukan dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi strata pendidikan semakin tinggi pula strata kematangan karir yang dimilikinya. Hal ini terbukti bahwa kematangan karir meningkat seiring dengan tingkat pendidikan.

b. Jenis Kelamin, Nilai kematangan karir yang rendah terdapat pada wanita dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan wanita memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses kematangan karir, dan kurang mampu dalam membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

c. *Social Economic Status*, Status ekonomi seseorang juga kuat mempengaruhi pilihan karir, membantu terbentuknya nilai-nilai, angan-angan pendidikan serta aspirasi karir yang penting bagi perkembangan karir seseorang.

d. *Locus of Control*, Seseorang yang strata kematangan karirnya baik cenderung memiliki orientasi locus of control internal karena ketika dihadapkan dengan pemilihan karir, individu tersebut akan berusaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan juga langkah-langkah pendidikan, serta usaha untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut secara tidak langsung dapat membuat kematangan karir individu meningkat.

e. *Race Ethnicity*, Kelompok kecil atau minoritas seringkali dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berkorelasi dengan orang tua. Jika orang tua yang mendukung anaknya walaupun anaknya dalam kelompok minoritas maka sang anak akan memiliki kematangan karir yang baik.

f. *Work Salience*, diartikan sebagai pentingnya peran pekerjaan yang dirasakan terhadap pilihan dan kepuasan pekerjaan, fokus pada komitmen untuk peran pekerjaan relatif terhadap peran lain (mahasiswa, orang tua, IRT, warga, dan pengisi waktu luang) kehidupan individu. Pentingnya pekerjaan juga mempengaruhi individu dalam hal penentuan pilihan, kepuasan kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan mahasiswa.

Menurut Winkel (2013), faktor kematangan karier terdiri dari faktor internal, seperti kepribadian, nilai-nilai kecerdasan, minat, bakat dan

pengetahuan individu serta faktor luar, seperti lingkungan sosial, keuangan/ekonomi, pergaulan

Menurut penjelasan yang dijabarkan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kematangan karir memiliki beberapa faktor diantaranya yaitu faktor bio-sosial, faktor lingkungan, faktor vokasional/kejurusan, faktor jenis kelamin, faktor ekonomi serta *Locus of Control*.

B. Efikasi Terhadap Karir

1. Pengertian Efikasi Terhadap Karir

Bandura memaparkan tentang efikasi diri sebagai kapasitas individu untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas. Menurut Bandura efikasi diri dipengaruhi oleh semua tindakan yang dilakukan seseorang. Termasuk bagaimana orang itu bisa menyakinkan diri mengenai kemampuan yang dimiliki, menghadapi masalah, depresi bahkan untuk mengejar pencapaian (Q. Liu dkk. 2023).

Efikasi diri yang tinggi membantu masyarakat untuk memiliki kinerja psikologis dan perilaku yang lebih baik seperti kepatuhan terhadap aturan pengobatan. Oleh karena itu, mempertimbangkan bahwa individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi mampu melakukan tugas-tugas dengan lebih baik bidang akademik dan mungkin merasa kurang khawatir tentang bagaimana caranya mengelola kondisi yang menantang (Dehghan et al., 2022).

Menurut Ormrod, (2008) menjelaskan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang akan kemampuan dirinya untuk meraih tujuan dan menghadapi tantangan dalam hidup. Ormrod juga menggambarkan efikasi diri sebagai bagian dari *self-esteem* atau harga diri. Orang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi biasanya akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, lebih berani mengambil risiko, dan lebih mampu menghadapi permasalahan sehari-hari dengan lebih baik. Woolfolk (2004) mengungkapkan bahwa, “self-efficacy” merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya atau

tingkat keyakinan tentang seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang diinginkan. Wagner (2017) mendefinisikan self efficacy merujuk pada penilaian individu tentang kemampuannya untuk melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang mungkin terjadi.

Sementara menurut Umam (2015) menjelaskan bahwa efikasi mempunyai peranan yang vital dalam mempengaruhi kinerja yang dilakukan individu, mengukur sejauh mana upaya yang dilakukan dan memperkirakan keberhasilan yang dicapai. Efikasi terhadap karir atau lebih sering disebut dengan (*Career Decision Making Self Efficacy/CDMSE*) dalam konteks menentukan keputusan adalah mempunyai keyakinan dalam individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pengambilan keputusan karier. Ini mencerminkan kepercayaan individu atas kemampuannya untuk membuat keputusan yang tepat dalam hal karier (Betz & Luzzo, 1996). Konsep efikasi terhadap karir memiliki keterkaitan dengan teori bandura, yakni kepercayaan individu mengenai potensi dirinya untuk berhasil akan mempengaruhi perilaku dan kinerjanya (Betz et al., 1996). Jika teori efikasi diri bandura digunakan dalam menentukan pilihan karier, maka dapat disimpulkan jika efikasi rendah maka dapat menghambat dalam pengambilan keputusan karier, jika efikasi diri tinggi maka dapat meningkatkan keterlibatan perilaku individu dalam pengambilan karier (Tomevi, 2013). Efikasi diri untuk melakukan pengambilan keputusan karier tak muncul spontan, melainkan merupakan akibat dari pengetahuan yang diperoleh, tanggung jawab yang diemban, hubungan interpersonal yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat, serta pengalaman berinteraksi dengan lingkungan yang menjadi pedoman untuk penentu langkah atau keputusan dalam perjalanan karir individu tersebut.

Berdasarkan pemaparan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa efikasi terhadap karir merupakan penilaian individu terhadap potensi/kemampuan untuk melakukan suatu tindakan dalam karirnya. Individu dengan efikasi terhadap karir yang tinggi merasa yakin bahwa individu tersebut dapat

menghasilkan perubahan dalam lingkungan sekitarnya. Mereka mempunyai keyakinan yang kuat dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas tertentu, yang menggerakkan mereka untuk bertindak, bertekun dalam menyelesaikan tugas, percaya pada kemampuan diri mereka, menghadapi kesulitan sebagai tantangan daripada ancaman, senang mencari situasi baru, berfokus pada tugas, dan cepat pulih dari kegagalan.

2. Aspek-Aspek Efikasi Terhadap Karir

Penjelasan Bandura (1997) terkait dengan efikasi diri dirangkum dalam tiga faktor yaitu :

- a) Tingkat, mengacu pada tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bervariasi dari yang mudah hingga yang sulit.
- b) Intensitas, berhubungan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu terhadap kemampuannya.
- c) Umum, individu merasa percaya pada kapasitasnya dalam setiap keadaan yang berlainan.

Menurut Ormrod (2008) ada beberapa aspek dalam efikasi diri antara lain :

- a. Pembelajaran Kesuksesan dan Kegagalan. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang serupa di masa lalu, pembelajar cenderung memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuan individu untuk berhasil dalam tugas yang sedang dilakukan.
- b. Pesan yang disampaikan dari Individu lain. Dalam situasi-situasi tertentu, pesan dapat disalurkan dengan mengkomunikasikan secara jelas prestasi-prestasi terdahulu atau keterampilan yang saat ini dimiliki individu. Pesan ini juga dapat disampaikan dengan memberikan alasan-alasan yang membangkitkan keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan.
- c. Kesuksesan dan kegagalan Individu lain. Terdapatnya pengalaman yang terjadi pada individu bisa memicu rasa “*relate*” dengan melihat atau mengamati pengalaman kesuksesan ataupun kegagalan Individu

lain bisa menjadikan individu merasa tergugah secara mental dan motivasi sehingga terbentuk rasa mampu pada diri individu.

- d. Grup rekognisi kesuksesan dan kegagalan akan pengalaman kelompok. Saat individu berada dalam suatu kelompok yang memiliki beberapa individu yang beragam akan pengalaman, maka kelompok terkait akan cenderung bertukar pikiran dan pengalaman. Yang menjadikan individu mendapatkan berbagai *insight* berupa pengalaman baik maupun buruk, yang dapat dijadikan sebagai motivasi ataupun sebagai antisipasi dalam hal terkait.

Menurut Betz & Luzzo, (1996) terdapat lima aspek dalam mempertimbangkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan adalah :

- a. *Self-appraisal* (penilaian diri), Penilaian diri merupakan keyakinan seorang individu dalam menetapkan pilihan pekerjaan yang ideal, bagaimana berperilaku dalam mengukur kemampuan secara akurat, memutuskan apa yang dianggap terbaik bagi dirinya dalam sebuah pekerjaan, mengetahui apa yang dapat dilakukan dalam mencapai karirnya, dan juga menentukan gaya hidup yang diinginkan.
- b. *Gathering occupational information* (menghimpun informasi pekerjaan), keyakinan individu dalam mengumpulkan berbagai jenis informasi yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang diminati, menemukan tren pekerjaan, memperoleh informasi mengenai gaji pertahun, mencari informasi yang berhubungan dengan pendidikan seperti tempat kuliah profesi dan pasca sarjana.
- c. *Goal selection* (penentuan tujuan), keyakinan individu dalam memilih sebuah jurusan dari berbagai macam jurusan potensial yang telah dipertimbangkan, menentukan karir ini cocok atau tidak dengan model hidupnya, menentukan satu pekerjaan yang sesuai dengan minat dengan mempertimbangkan beberapa pekerjaan yang berpotensi serta menjalankan karir sesuai dengan minat dan bakat tanpa ada rasa khawatir dan penyesalan dalam hidupnya.

- d. *Planing* (perencanaan), keyakinan individu dalam menentukan rencana yang telah dipikirkan untuk lima tahun mendatang, mengambil langkah dalam menyelesaikan perkuliahan yang dipilih serta menyiapkan CV terbaik.
- e. *Problem solving* (penyelesaian masalah), keyakinan individu dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam pengambilan karir.
Berdasarkan teori yang dipaparkan efikasi diri adalah kemampuan untuk yakin terhadap diri dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Terhadap Karir

Bandura menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan meningkatkan efikasi diri, dapat melibatkan empat sumber self-efficacy, yang meliputi :

- a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) adalah sumber yang berakar pada pencapaian dan ketidak berhasilan pribadi yang dialami individu.
- B. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*) adalah sumber yang berasal dari pengamatan terhadap kesuksesan atau kegagalan yang ditemui oleh orang lain.
- C. Persuasi verbal (*verbal persuasion*) adalah sumber efikasi yang bersumber pada dorongan keyakinan yang disampaikan secara lisan oleh orang lain.
- D. Kondisi psikologis (*emotional arousal*) Sumber efikasi yang berasal dari kondisi emosional individu.

Selanjutnya Feist, Jess; Handriatno; Feist,(2010) juga menjelaskan bahwa dua faktor yang memengaruhi efikasi diri adalah faktor internal dan eksternal

Faktor internal

- 1. Pengalaman menguasai (*mastery experience*), pengalaman menjadikan salah satu elemen yang dapat menambah keyakinan diri. Penguasaan sesuatu terdapat masa lalu akan meningkatkan memperkuat motivasi diri, sedangkan pengalaman buruk akan menurunkan rasa percaya diri individu dan dampaknya

2. Modeling sosial, mengamati orang lain yang sedang mengerjakan tugas yang sama dengan individu. Pengamatan keberhasilan seseorang akan meningkatkan keyakinan diri pribadi, sementara jika gagal akan mengurangi keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki.
3. Persuasi sosial, melibatkan pemberian dorongan atau arahan kepada individu, yang kemudian membuat individu yakin terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuannya. Ketika individu menerima dorongan verbal akan termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai kesuksesan. Namun, pengaruh persuasi tersebut terkadang tidak signifikan.
4. Kondisi fisik dan emosional, emosi memiliki dampak yang signifikan pada keyakinan diri. Individu yang emosinya tinggi dapat mengurangi performa. Individu yang takut, stress, cemas yang tinggi akan menurunkan tingkat efikasi individu.

Faktor Eksternal

1. Budaya, memiliki dampak pada keyakinan diri melalui nilai-nilai yang dianut. Kepercayaan dan regulasi diri adalah faktor yang berperan dalam mengevaluasi keyakinan diri serta sebagai hasil dari keyakinan tersebut.
2. Jenis Kelamin, perbedaan gender juga mempunyai pengaruh dalam keyakinan diri.
3. Sifat Tugas yang Sedang Dikerjakan, tingkat kerumitan dari tugas yang dikerjakan oleh individu mempunyai pengaruh pada penilaian kemampuan dirinya. Semakin kompleks tugas yang dikerjakan individu, semakin rendah penilaian yang mereka berikan terhadap diri mereka sendiri. Begitu sebaliknya semakin mudah tugas yang dikerjakan maka semakin besar pula individu menilai dirinya.
4. Insentif Eksternal, elemen lain yang memengaruhi keyakinan diri ialah gaji atau upah. Semakin tinggi insentif yang diberikan kepada individu, semakin tinggi keyakinan dirinya. Hasil penelitian yang dilakukan

(Hikmah, 2020) mendapatkan bahwa reward memengaruhi individu dalam menambah semangat bekerja dan dapat meningkatkan kualitas bekerja.

C. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah gabungan kondisi individu yang memungkinkannya memberikan respons atau kinerja tertentu saat memasuki dunia kerja (Slameto, 2015). Kesiapan ini menjadi kunci yang penting bagi individu untuk bekerja sehingga diperlukan kesiapan untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan. Kesiapan kerja mencakup keadaan kematangan fisik maupun mental dan pengalaman yang memungkinkan individu memiliki kapasitas dalam bekerja secara efektif.

Menurut Fitriyanto (2006) kesiapan kerja dapat dijabarkan terkait dengan keadaan yang menunjukkan keseimbangan terkait kematangan antara fisik, mental, dan pengalaman serta memungkinkan individu dalam melakukan tugas yang ada dalam dunia kerja. Sementara pendapat Sugihartono (2007) terkait dengan kesiapan kerja merupakan keadaan yang menunjukkan keseimbangan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar, memungkinkan individu untuk menjalankan aktivitas atau perilaku tertentu terkait dengan pekerjaan.

Dalam pandangan Dalyono (2005) kesiapan merupakan kemampuan fisik dan mental yang memadai. Kesiapan fisik merujuk pada tingkat energi dan kesehatan yang memadai, sedangkan kesiapan mental melibatkan memiliki keterkaitan dan dorongan yang memadai untuk melakukan suatu aktivitas.

Menurut Kuswana (2013), karakteristik seseorang yang telah siap dalam dunia kerja meliputi :

- 1). Menyadari dan memahami tugas yang akan dilaksanakan sesuai dengan jabatan yang diemban;
- 2). Memiliki pengetahuan tentang prasyarat kerja yang mencakup aspek pengetahuan factual, konseptual, procedural, dan terkait;

- 3). Memahami perilaku yang diperlukan untuk menjadi pekerja profesional;
- 4). Memiliki pandangan yang positif, minat, dan motivasi terhadap aturan yang berlaku di dunia kerja;
- 5). Bersikap optimis dan siap menerima resiko yang timbul dari hasil pekerjaan serta lingkungan kerja;
- 6). Memiliki kemampuan untuk mengerti dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam dunia kerja.

Pemaparan yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kesiapan individu dalam melakukan sebuah pekerjaan dilihat baik kondisi fisik maupun mental serta dibekali dengan pengalaman dan minat bakat dalam pekerjaan tersebut.

2. Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto (2006) terdapat enam aspek yang ada dalam kesiapan kerja diantaranya meliputi:

- 1) Kemampuan berkolaborasi, mencakup cara individu bekerja sama dengan tim dan pihak lain,
- 2) Tanggung jawab, termasuk kemampuan menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, berfikir tenang dalam menghadapi risiko, dan memiliki komitmen yang kuat,
- 3) Sikap kritis dan komunikasi efektif dengan orang lain, mencakup kemampuan berkomunikasi dengan percaya diri, memberikan kontribusi yang berarti, dan berinteraksi dengan baik,
- 4) Kemampuan adaptasi terhadap lingkungan, mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru setelah lulus,
- 5) Pertimbangan yang logis, mencakup kemampuan membuat pertimbangan yang baik, meakukan pengambilan keputusan yang arif, dan paham terhadap tugas yang diberikan,
- 6) Ambisi untuk kemajuan dan mengikuti perkembangan bidang keahlian, mencakup kemampuan keras dalam menyelesaikan tugas, tidak puas dengan pencapaian saat ini, dan berorientasi untuk maju dengan mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Menurut Brady & Loonam, (2010) aspek-aspek kesiapan kerja terdiri dari enam elemen yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab) individu yang sudah siap bekerja akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini penting karena tanggungjawab dapat membentuk individu tersebut memiliki integritas yang tinggi, jujur dan berkompeten.
2. *Fleksibility* (fleksibilitas) kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap dunia pekerjaan. Individu yang mempunyai fleksibilitas akan mampu menerima perubahan dalam dunia kerja yang tidak dapat diprediksikan.
3. *Skills* (keterampilan) apabila individu dikatakan telah siap dalam bekerja maka individu akan dapat untuk mengenali dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya, serta bersedia untuk memperoleh keterampilan baru.
4. *Communication* (komunikasi) individu harus memiliki kemampuan komunikasi efektif di lingkungan kerja. Individu yang memiliki keterampilan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja akan mudah dalam beradaptasi di dunia kerja. Selain itu juga komunikasi akan mempermudah dalam mengikuti arahan dan petunjuk bekerja.
5. *Self view* (pandangan terhadap diri) berkaitan dengan bagaimana individu tersebut memandang terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal ini penting karena individu akan percaya diri dan yakin dengan apa yang dimiliki.
6. *Health & savety* (kesehatan & keselamatan) individu yang siap untuk bekerja akan memperhatikan kesehatannya karena hal ini berkaitan dengan individu tersebut dalam mengoperasikan alat di tempat kerja. selain itu, individu juga harus mengikuti peraturan yang berlaku untuk menjaga kesehatan dan juga keselamatan akan dipegang teguh dengan memakai pelengkapan keamanan dalam bekerja.

Menurut Stevani (2015), kesiapan kerja dipengaruhi dari tiga aspek yang mendukung, yakni :

1. Penguasaan wawasan, ini dapat di bentuk dari pengalaman yang diterima oleh individu seperti contohnya anak SMK yang melaksanakan magang akan mendapatkan pengetahuan.
2. Penguasaan sikap kerja, dapat diartikan bahwa individu yang sudah menguasai sikap kerja akan siap dalam dunia kerja.
3. Penguasaan keterampilan kerja hal ini terbentuk karena individu belajar secara kognitif sehingga dapat memunculkan kemampuan untuk mengerjakan dengan baik.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi: tingkat kecerdasan, kemampuan dalam bertindak responsif dan efektif. Pengalaman praktik, penerapan teori yang dipelajari, motivasi dalam memasuki dunia kerja, aspirasi individu dalam pencapaian, keterampilan, kemampuan individu dapat beradaptasi dan berperan sesuai konteksnya.

Menurut Slameto (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan terdiri dari tiga faktor, yaitu:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional. Kondisi fisik meliputi kondisi secara utuh badan (cacat tubuh) dan temporer (lelah, fungsi alat indra dan keadaan), kondisi mental dapat diartikan sebagai sebuah kecerdasan hal ini memungkinkan bahwa seseorang dengan kecerdasan yang tinggi cenderung lebih siap untuk diberikan tugas berat. Kondisi emosional juga memiliki dampak pada kemampuan individu dalam menjalankan suatu tugas.
2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan. Ini merupakan tiga kesatuan yang saling mempunyai pengaruh jika individu membutuhkan sesuatu maka secara otomatis akan muncul dorongan untuk berusaha. Dari dorongan dan usaha akan muncul motif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Keterampilan yang telah di pelajari memberikan manfaat yang penting bagi individu untuk mengembangkan karir dan bakat yang dipunyai.

Lebih lanjut Stevani (2015) menggolongkan menjadi dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya:

1. Faktor internal mencakup kematanga fisik dan mental, tekanan. Dorongan, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, penguasaan pengetahuan, dan motivasi.
2. Faktor eksternal mencakup peran masyarakat, keluarga, fasilitas, infrastruktur, lembaga pendidikan, informasi tentang dunia kerja, dan pengalaman.

D. Hubungan Antara Efikasi Terhadap Karir Dan Kesiapan Kerja Dengan Kematangan Karir

Efikasi terhadap karir dapat didefinisikan sebagai penilaian atau evaluasi individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan tugas untuk mencapai kepuasan. Konteks perkembangan karir, tingkat efikasi yang tinggi dapat mempengaruhi kesiapan karir individu dalam menyelesaikan tantangan perkembangan karier sesuai dengan tahapan kesiapan mereka (Isnain, 2007). Jika seseorang kesulitan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier, mereka mungkin akan mengalami kekhawatiran yang lebih besar dalam membuat Keputusan tentang karir di masa depan. Mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi akan lebih mungkin akan lebih mudah menghadapi dan mengatasi tantangan dalam menentukan jalur karir mereka dan secara aktif akan menggali kemampuan yang dimiliki.

Efikasi terhadap karir menjadi faktor yang krusial dalam menentukan sebuah karir kedepannya. Efikasi terhadap karir juga membantu individu untuk percaya diri. Akan tetapi setiap pribadi mempunyai efikasi yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya pengalaman dan faktor psikologis.

Penelitian yang dilakukan (Bertha & Santosa, 2022) menyebutkan bahwa efikasi keyakinan individu dalam mengambil keputusan. Penelitian ini juga mengemukakan bahwa kesiapan diri mampu mempengaruhi kematangan karir individu. Efikasi diri merupakan indikator positif untuk evaluasi diri guna memahami diri.

Penelitian sebelumnya dari (Wahyuningsih dkk. 2022) menunjukkan kematangan karir dapat dilihat dengan adanya efikasi yang tinggi. Tingginya kematangan karir siswa memiliki kemungkinan siswa sudah mengetahui kemampuan yang dimiliki sehingga efikasi diri akan tinggi, begitu sebaliknya jika kematangan karir rendah maka efikasi untuk melanjutkan karir juga rendah.

Kesiapan kerja berperan penting dalam mempersiapkan diri untuk terjun bekerja. Penelitian yang dilakukan (Crystallography, 2016) menjelaskan bahwa kesiapan kerja memiliki pengaruh dalam kematangan karir mahasiswa akutansi hasil nilai 0,950 dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($9.031 > 1.677$).

Secara umum, kematangan karir dengan efikasi diri dan kesiapan kerja memiliki keterkaitan yang dapat memengaruhi karir kedepannya. Kematangan karir dapat membantu mahasiswa dalam mengetahui kesiapan karir, sedangkan efikasi diri dapat membantu individu untuk percaya pada kemampuan diri dan kesiapan kerja memainkan dalam menentukan bahwa individu tersebut siap atau tidak dalam bekerja. Hal inilah yang mendasari adanya interaksi antara efikasi diri dan kesiapan kerja dengan kematangan karir mahasiswa unissula.

E. Hipotesis

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan antara efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja terhadap kematangan karir mahasiswa.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi terhadap karir dengan kematangan karir pada mahasiswa.
3. Ada hubungan yang positif yang signifikan antara kesiapan dalam dunia kerja dan tingkat kematangan karir pada mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada aspek telah ditentukan untuk dijadikan fokus dalam sebuah penelitian dengan tujuan menganalisis dan mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada konteks ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel bebas merupakan faktor atau atribut yang memiliki pengaruh atau keterkaitan dengan variabel lainnya, sementara variabel tergantung adalah hasil atau akibat yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam studi ini, terdapat dua variabel yang diamati :

1. Variabel Tergantung (Y) : kematangan karir
2. Variabel Bebas (X) : efikasi terhadap karir, kesiapan kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran variabel menjadi ukuran yang dapat diamati atau diukur secara konkret. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami makna variabel yang diteliti (Nursalam, 2016). Dalam konteks ini, definisi operasional terkait mencakup antara lain :

1. Kematangan Karir

Kematangan merupakan kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan dalam perjalanan perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Dalam hal ini mahasiswa diharuskan untuk melakukan pendekatan terhadap tugas pilihan karir dengan peduli terhadap masa depan, kontrol atas karir, rasa ingin tahu dengan melakukan eksperimen dan eksplorasi peluang sosial, dan percaya diri terhadap rancangan masa depan yang telah dibuat.

Tingkat kesiapan karir dapat dinilai melalui penggunaan skala yang dirancang oleh penekiti, yang didasarkan pada aspek-aspek kematangan karir yang termuat dalam CMI terdapat empat aspek dalam kematangan karir yaitu

Curiosity, Concern, Confidence dan control (J. O. Crites & Savickas, 1996). Kemudian terjadi revisi yang dilakukan oleh Savickas dengan menghilangkan aspek *control* (Savickas & Porfeli, 2011). *Concern* mengukur tingkat kepedulian individu terhadap masa depan dalam mengembangkan karir. *Curiosity* mengukur tingkat pengetahuan individu dalam menggali informasi dunia kerja dan membaca peluang kerja dari informasi yang diperoleh. *Confidence* mengukur sejauh mana individu dapat menyakinkan diri terhadap kemampuan yang dimiliki dalam membuat keputusan karir kedepannya.

Semakin tinggi nilai atau skor kematangan karir, semakin matang juga jalur karir individu tersebut. Sedangkan, jika semakin rendah skor kematangan karir maka akan cenderung merasa kebingungan dalam pengambilan karir

2. Efikasi Terhadap Karir

Efikasi terhadap karir adalah keyakinan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas yang terkait dengan pengambilan keputusan karir. Keyakinan individu dalam mengambil keputusan merupakan keyakinan terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menentukan keputusan karier (Betz & Luzzo, 1996). Aspek-aspek yang dapat dinilai dengan menggunakan skala efikasi diri karir, ada lima dimensi yang mencakup : *Self-appraisal* (penilaian diri), *Gathering Occupational Information* (pengumpulan informasi tentang pekerjaan), *Goal Selection* (penentuan tujuan), *Planing* (perencanaan), *Problem Solving* (penyelesaian masalah).

Efikasi diri karier yang tinggi atau rendah akan terungkap melalui penggunaan skala yang dirancang berdasarkan dimensi efikasi diri karir, yang lebih dikenal dengan yang telah dikemukakan (*career decision making self-efficacy* [CDMSE]). Semakin tinggi efikasi karir yang dimiliki oleh individu semakin yakin individu terhadap dirinya. Semakin rendah efikasi karir yang dimiliki individu semakin rendah juga pengambilan keputusan yang diambil individu.

3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan penekanan pada karakteristik individu seperti halnya sikap kerja dan strategi pertahanan untuk mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan (Brady & Loonam, 2010).

Tinggi rendahnya kesiapan kerja dinilai dengan penggunaan skala yang dibuat berdasarkan Komponen-komponen kesiapan kerja Brady & Loonam (2010) yaitu *responsibility* (tanggung jawab) mengukur seberapa tanggung jawabnya individu dalam bekerja, *fleksibility* (fleksibilitas) mengukur seberapa baik individu tersebut beradaptasi di lingkungan kerja, *skills* (keterampilan) mengukur kemampuan yang dimiliki oleh individu, *communication* (komunikasi) mengukur individu tersebut memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja, *self view* (pandangan terhadap diri) mengukur berapa wawasan dan pandangan individu dan *health & savety* (kesehatan & keselamatan) mengukur kesehatan fisik dan mental individu. Semakin besar skor yang di dapatkan dalam pengukuran ini, semakin siap pula individu tersebut untuk bekerja, apabila hasil nilai pengukuran yang didapatkan rendah maka individu tidak siap untuk terjun di dunia kerja.

B. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah area umum atau kelompok yang terdiri dari individu yang mempunyai ciri khusus yang menjadi fokus penelitian untuk kemudian dievaluasi dan diambil kesimpulan dan hasilnya (Arikunto, 2010). Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh mahasiswa di UNISSULA dari angkatan 2020/2023 dan Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat UNIMUS dengan jumlah populasi siswa yang didapatkan dari data tata usaha sebanyak 2.260 Individu dengan komposisi jumlah mahasiswa per angkatan sebagai berikut :

Table 1 Daftar Mahasiswa

Daftar mahasiwa UNISSULA dan UNIMUS	
Angkatan	Jumlah
Angkatan 2020	600
Angkatan 2021	570
Angkatan 2022	550
Angkatan 2023	540
Total	2.260

2. Sampel

Sampel merupakan segmen dari populasi yang diambil dengan jumlah tertentu melalui berbagai metode seleksi yang memiliki ciri-ciri spesifik, eksplisit, dan akurat sehingga mampu mewakili keseluruhan populasi (Arikunto, 2010). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menarik undian *cluster* dari populasi penelitian (Setiawan, 2005). Hasil undian menghasilkan *cluster* pertama yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah Mahasiswa unissula 2022. Kemudian *cluster* kedua angkatan 2020,2021 sebagai subjek penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengumpulan data yang diterapkan terhadap penelitian ini adalah melalui penerapan *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak dengan yang membagi populasi menjadi beberapa kelompok / *cluster* berdasarkan kriteria tertentu (Ganda et al., 2006). Yang akan diukur dengan kriteria utama sebagai mahasiswa unissula yang memiliki masih kebingungan dalam menentukan karir.

C. Metode Pengumpulan Data

Penjabaran yang dikemukakan Arikunto (2010), penjelasan metode pengumpulan data ialah teknik yang digunakan oleh peneliti dalam menghimpun informasi yang dibutuhkan. Proses pengumpulan informasi dapat dilakukan melalui perangkat penelitian yang digunakan sebagai alat bantu. Pada penelitian ini akan menggunakan perangkat alat ukur/skala kematangan karir, efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa.

1. Skala kematangan karir

Data hasil yang digunakan pada penelitian ini akan didapatkan dari komponen-komponen kematangan karir dari Savickas & Porfeli, (2011) yang diukur menggunakan tiga aspek kematangan karir yang diadaptasi dari CMI yaitu *Curiosity*, *Concern* dan *Confidence* dengan sedikit penyesuaian kedalam bahasa Indonesia. Adapun penjelasan mengenai blueprint dari variabel kematangan karir adalah sebagai berikut :

Table 2 Blueprint Skala Kematangan karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Curiosity</i>	9,10,15,	6,7,14,	6
2	<i>Concern</i>	2,3,13,20	5,11,19,21	8
3	<i>Confidence</i>	4,8,16,18,	1,12,17,22	8
TOTAL		11	11	22

Skala kematangan karir ini dibuat dengan mengikuti metode skala Likert dimana terdapat lima pilihan jawaban, dengan menggunakan rentangan skor satu sampai lima yang terdiri dari jawaban (SS) apabila pernyataan yang ada dalam kalimat sangat menggambarkan keadaan anda. Kemudian (S) apabila pernyataan yang ada pada kalimat sesuai menggambarkan diri anda. (N) jika anda merasa pernyataan di tengah. (TS) jika pernyataan mengarah ketidaksi sesuai dengan diri anda dan yang terakhir (STS) jika pernyataan yang ada pada kalimat sangat tidak menggambarkan diri anda. Kalimat pernyataan yang ada pada skala kematangan karir disusun dengan format *favorable* dan *unfavorable*. Bagian *favorable* terdapat pernyataan yang mendukung dimensi yang ingin disampaikan, sebaliknya bagian *unfavorable* berisi pernyataan yang tidak sesuai dengan dimensi yang disampaikan. Penilaian subjektif diterapkan terhadap penelitian. Pendekatan penilaian subjektif adalah metode pengukuran yang menekankan posisi masing-masing individu pada poin-poin tertentu dalam sebuah rentang penilaian sesuai dengan atribut yang diukur (Azwar, 2012a). Tingkat kematangan karier ditentukan berdasarkan nilai total skor yang didapatkan dari skala kematangan karier yang diisi oleh

responden. Semakin tinggi perolehan nilai skor total pada individu, maka semakin tinggi pula kematangan karir individu tersebut, dan sebaliknya.

2. Skala Efikasi Terhadap Karir

Data hasil yang akan digunakan pada penelitian studi ini akan didapatkan dari skala efikasi terhadap karir menggunakan skala yang telah dibuat Arjanggih et al., (2020) dalam konteks karier yang mencakup lima dimensi, yaitu *Self-appraisal* (penilaian diri), *Gathering Occupational Information* (pengumpulan informasi tentang pekerjaan), *Goal Selection* (penentuan tujuan), *Planing* (perencanaan), *Problem Solving* (penyelesaian masalah).

Adapun penjelasan mengenai blueprint dari variabel efikasi diri adalah sebagai berikut :

Table 3. Blueprint Skala Efikasi Terhadap Karir

No	Aspek	Butir	Jumlah
1	<i>Self-appraisal</i>	7,12,19,22,25	5
2	<i>Gathering Occupational Information</i>	4,8,18,23,24	5
3	<i>Goal Selection</i>	6,16,17,20,21	5
4	<i>Planing</i>	9,10,11,13,14	5
5	<i>Problem Solving</i>	1,2,3,5,15,	5
TOTAL		25	25

Skala efikasi terhadap karir ini, dibuat dengan mengikuti metode skala Likert dimana terdapat lima pilihan jawaban, dengan menggunakan rentangan skor satu sampai lima yang terdiri dari jawaban (SS) apabila pernyataan yang ada pada kalimat tersebut sangat sesuai dengan gambaran keadaan anda. Kemudian (S) jika pernyataan sesuai menggambarkan diri anda. (N) apabila anda merasa pernyataan tersebut di tengah. (TS) apabila pernyataan tersebut mengarah ketidak sesuai dengan diri anda dan yang terakhir (STS) apabila pernyataan tersebut sangat tidak menggambarkan diri anda. dengan penyebaran pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian subjektif diterapkan dalam penelitian ini. Pendekatan penilaian subjektif adalah

metode pengukuran yang menekankan posisi masing-masing individu pada poin-poin tertentu dalam sebuah rentang penilaian sesuai dengan atribut yang diukur (Azwar, 2012a). Tingkat keberhasilan efikasi diri diukur melalui total skor dari skala efikasi diri yang dijawab oleh subjek. Semakin tinggi perolehan nilai skor total, semakin tinggi tingkat keberhasilan efikasi diri individu, dan sebaliknya.

3. Skala Kesiapan Kerja

Data yang dijadikan bahan penelitian ini berasal dari penggunaan skala kesiapan untuk dunia kerja yang dibuat dengan mengembangkan dimensi dari Brady & Loonam (2010) yang diukur menjadi enam aspek kesiapan kerja yaitu *responsibility, fleksibility, skills, communication, self view dan health & safety*.

Table 4. Blueprint Skala Kesiapan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Responsibility</i>	1,3,5	2,4,6,	6
2	<i>Fleksibility</i>	7,8,11,	9,10,12,	6
3	<i>Skills</i>	13,14,18	15,16,17,	6
4	<i>Communication</i>	19,20,21,22,	23,24,25,26,	8
5	<i>Self view</i>	30,31,32	27,28,29,	6
6	<i>Health & safety</i>	33,34,36,37,38	35,39,40	8
TOTAL		21	19	40

Skala kesiapan kerja ini, dibuat dengan mengikuti metode skala Likert dimana terdapat lima pilihan jawaban, dengan menggunakan rentangan skor satu sampai lima yang terdiri dari jawaban (SS) apabila pernyataan yang ada dalam kalimat tersebut sangat sesuai dengan keadaan anda. Kemudian (S) apabila pernyataan tersebut sesuai menggambarkan diri anda. (N) apabila anda merasa pernyataan tersebut di tengah. (TS) apabila pernyataan tersebut mengarah ketidak sesuain dengan diri anda dan yang terakhir (STS) apabila pernyataan tersebut sangat tidak menggambarkan diri anda. dengan penyebaran pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian subjektif diterapkan dalam penelitian ini. Pendekatan penilaian subjektif adalah

metode pengukuran yang menekankan posisi masing-masing individu pada poin-poin tertentu dalam sebuah rentang penilaian sesuai dengan atribut yang diukur (Azwar, 2012a). Tingkat keberhasilan efikasi karir diukur melalui total skor dari skala efikasi karir yang dijawab oleh subjek. Semakin tinggi perolehan skor total yang didapatkan, semakin tinggi tingkat keberhasilan efikasi karir individu, dan sebaliknya.

D. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan skala dalam melaksanakan perannya menjadialat pengukur (Azwar, 2012b). Pengukuran dianggap memiliki kevalidan yang tinggi jika data yang diperoleh akurat dan mampu mencerminkan variabel tersebut sesuai dalam tujuan pengukuran (Azwar, 2012b).

Pada penelitian yang dilakukan, validitas isi pakai sebagai metode pengukuran yang dihasilkan dari evaluasi terhadap kecocokan dan relevansi konten dari setiap item yang merinci dimensi perilaku yang hitung. Validitas didapatkan melalui analisis yang dilakukan oleh ahli yang ada pada bidang tersebut, yang dikenal dengan *expert judgement* (Azwar, 2012a).

b. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan suatu uji evaluasi mengenai seberapa jauh aitem yang mampu menunjukkan adanya perbedaan antar individu maupun kelompok individu berdasarkan kepemilikan aitem yang diukur maupun tidak memiliki aitem yang diukur (Azwar, 2012a). Uji yang dilaksanakan dengan memilih aitem berdasarkan kecocokan fungsi alat ukur dengan tujuan mengukur skala. Kriteria untuk memilih aitem berdasarkan hubungan jumlah nilai aitem sebesar $r_{ix} \geq 0,30$, menunjukkan bahwa seluruh daya beda dengan nilai koefisien hubungan lebih dari 0,30 dianggap memuaskan, sedangkan r_{ix} atau $r_{i(x-i)} < 0,30$ dianggap memiliki nilai daya beda rendah (Azwar, 2012a).

c. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa dapat diandalkannya hasil yang diperoleh dari alat ukur tersebut (Azwar, 2012b). Keandalan hasil dianggap terpenuhi jika berbagai pengukuran yang dilaksanakan terhadap kelompok responden yang sama akan dapat memberikan hasil yang sama, apabila tidak ada perubahan pada aspek yang diukur (Azwar, 2012b). Koefisien reliabilitas berkisar angka 0.00 sampai 1.00, menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati 1.00, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut semakin dapat diandalkan (Azwar, 2012b).

Dalam penelitian ini, analisis reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach dengan bantuan perangkat Jamovi 2.4.1.1. Alat ukur yang digunakan meliputi skala kematangan karir, efikasi diri dan kesiapan kerja .

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah dengan menerapkan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*, dimana teknik ini digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat keterkaitan linear dari variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Lokasi dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Lokasi Penelitian

Penyesuaian lokasi penelitian dilakukan menjelang pelaksanaan penelitian guna mempersiapkan berbagai macam hal berkaitan dengan pelaksanaan pengambilan data agar dapat memperoleh data secara optimal. Penetapan tempat pengambilan data didasarkan pada ciri khas populasinya, di mana hal ini adalah step pertama yang harus dilaksanakan. Pengambilan data dilaksanakan di dua universitas yaitu Universitas Islam Sultan Agung yang berada di Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang. Dan Universitas Muhammadiyah Semarang yang berlokasi di Jl. Kedungmundu No.18, Kedungmundu, Kec. Tembalang, Kota Semarang.

Universitas Islam Sultan Agung atau lebih dikenal dengan sebutan UNISSULA merupakan salah satu universitas terbaik yang ada di Semarang. Didirikan pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 H atau 20 Mei 1962 M. pengambilan nama Sultan Agung tidak lepas dari yang namanya Sultan Mataram Islam yang pada masa itu mengalami masa kejayaannya. Nama lengkap beliau Sultan Agung Adi Prabu Hanyakrakusuma yang lahir di tanah Mataram/Kotagede pada tahun 1593. Pemilihan nama Sultan Agung tidak terlepas dari dedikasi beliau dalam melawan penjajahan oleh karena itu Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) melalui surat putusan S.K. Presiden No. 106/TK/1975 tanggal 3 November 1975 menetapkan nama Sultan Agung sebagai nama kampus dibawah YBWSA.

Unissula memiliki 11 fakultas unggulan yaitu Fakultas Kedokteran(FK), Fakultas Teknik(FT), Fakultas Hukum(FH), Fakultas Ekonomi(FE), Fakultas Agama Islam(FAI), Fakultas Teknologi Industri(FTI), Fakultas Psikologi, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi(FBIK), Fakultas Ilmu

Keperawatan(FIK), Fakultas Kedokteran Gigi(FKG), dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan(FKIP).

Universitas Muhammadiyah Semarang merupakan salah satu kampus muhammadiyah yang ada di indonesia yang dirintis oleh perwakilan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Tengah pada tahun 1996. Awal mulanya unimus terdiri dari berbagai kampus muhamadiyah yang tersebar di semarang. Kemudian pada tahun 2001 berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah No. III.B/1.A/087/2001. Seiring perkembangan zaman UNIMUS mengalami penambahan program jurusan dan sekarang telah memiliki program jurusan sebanyak 33 Program Studi yang terdiri dari 4 (empat) Program Profesi, 20 (dua puluh) Program Strata Satu (S-1), 1 (satu) Program Studi Diploma 4 (D-4), dan 4 (empat) Program Diploma Tiga (D-3), dan 3 (tiga) Program Magister (S-2).

Tahap selanjutnya yaitu melakukan survei terhadap opulasi yang akan diteliti terkait dengan masalah efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS dengan metode wawancara pada beberapa siswa secara *random* mengenai efikasi karir dan kesiapan kerja terkait dengan kematangan karir, Kemudian penulis akan meminta data yang ada pada mahasiswa guna menetapkan berapa jumlah populasi dan sampel penelitian agar bisa menyesuaikan dengan karakteristik yang ditetapkan.

Peneliti memilih unissula dan unimus sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan berikut:

- a. Penelitian yang berkaitan efikasi karir, kesiapan kerja dan kematangan karir yang ada pada mahasiswa sebelumnya tidak ada yang melakukan penelitian di tempat tersebut.
- b. Tempat penelitian yang tidak terlampau jauh sehingga dapat memudahkan dalam mengurus perizinan dan seimbang dengan kemampuan peneliti.
- c. Jumlah sampel serta karakteristik sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan dalam penelitian ini.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi adanya kemungkinan kesalahan sehingga bisa mengganggu kelancaran penelitian yang dilakukan. Persiapan yang dilakukan penelitian mempunyai beberapa tahapan yaitu :

3. Persiapan Perizinan

Sebelum pelaksanaan kegiatan penelitian, persyaratan wajib yang perlu ada terlebih dahulu ialah perijinan penelitian. Pengurusan perijinan dimulai dengan menyerahkan surat permohonan ijin penelitian serta meminta data mahasiswa kepada Fakultas Psikologi UNISSULA ditujukan ke Rektor UNISSULA. Selanjutnya penulis memberikan surat perijinan yang telah dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor surat 1612 /C. 1/Psi-SA/XII/2023 kepada Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang berada di Gedung Rektorat lantai 1.

4. Penyusunan Alat Ukur

Instrumen pengukuran dalam pengambilan data diperoleh dari beberapa instrumen yaitu indikator sebagai elaborasi terhadap aspek-aspek dalam satu variabel. Penelitian yang dilakukan menggunakan skala kesiapan kerja, skala efikasi terhadap karir serta kematangan karir.

Masing-masing skala memiliki dua pernyataan, yaitu aitem favorable dan aitem unfavorable. Skala yang dibuat memiliki pilihan jawaban menggunakan 5 (Lima) jawaban sesuai dengan nilai jawaban dan nilai masing-masing yaitu pada aitem *favorable* dengan mengisi pernyataan sangat sesuai SS akan memperoleh nilai skor sebesar 5 kemudian mengisi aitem pernyataan sesuai S akan memperoleh skor 4. Adapun jika responden menjawab netral N mendapatkan skor 3, jika responden menjawab pernyataan tidak sesuai TS responden akan memperoleh nilai skor 2 dan apabila responden menjawab sangat tidak sesuai STS memperoleh nilai skor 1. Untuk item *unfavorable* kebalikan dari aitem favorabel dengan rentang skor untuk STS mendapatkan 5 sampai SS mendapatkan 1. Adapun pengumpulan data responden akan menggunakan tiga skala yaitu :

Skala Kematangan karir

Data yang digunakan dalam penelitian ini akan didapatkan dari aspek-aspek kematangan karir dari Savickas & Porfeli, (2011) yang diukur menggunakan tiga aspek kematangan karir yang diadaptasi dari CMI yaitu *Curiosity*, *Concern* dan *Confidence* dengan sedikit penyesuaian kedalam bahasa Indonesia. Adapun penjelasan mengenai blueprint dari variabel kematangan karir adalah sebagai berikut :

Table 5. Sebaran Aitem Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Curiosity</i>	9,10,15,	6,7,14,	6
2	<i>Concern</i>	2,3,13,20	5,11,19,21	8
3	<i>Confidence</i>	4,8,16,18,	1,12,17,22	8
TOTAL		11	11	22

Skala Kesiapan Kerja

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari skala kesiapan kerja diperoleh dari Brady & Loonam (2010) yang diukur menjadi enam aspek kesiapan kerja. Adapun rincian *blueprint* variabel skala efikasi diri yaitu: *responsibility* (tanggung jawab) mengungkap rasa tanggungjawab yang dimiliki, *fleksibility* (fleksibilitas) mengungkap tentang fleksibilitas yang dimiliki responden, *skills* (keterampilan) mengungkap keterampilan apa saja yang dimiliki oleh mahasiswa, *communication* (komunikasi) mengungkap bagaimana komunikasi yang dimiliki oleh mahasiswa dalam menghadapi kesiapan kerja, *self view* (pandangan terhadap diri) mengungkap bagaimana cara pandang terhadap diri mahasiswa tersebut dan *health & savety* (kesehatan & keselamatan) mengungkap bagaimana individu dalam menjaga dan mempersiapkan kesehatan serta keselamatan yang ada pada saat bekerja. Adapun rincian *blueprint* variabel skala kesiapan kerja yaitu:

Table 6. Sebaran Aitem Kesiapan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Responsibility</i>	9,10,15,	6,7,14,	6
2	<i>Fleksibility</i>	7,8,11,	9,10,12	6
3	<i>Skills</i>	13,14,18	15,16,17	6
4	<i>Communication</i>	19,20,21,22	23,24,25,26	8
5	<i>Self view</i>	30,31,32	27,28,29	6
6	<i>Health & savety</i>	33,34,36,37 ,38	35,39,40	8
TOTAL		21	19	40

Skala Efikasi Karir

Data yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh dari skala efikasi karir yang diukur menjadi lima aspek efikasi karir yaitu *Self-appraisal* (penilaian diri) mengungkap tentang bagaimana mahasiswa menilai dirinya, *Gathering Occupational Information* (pengumpulan informasi tentang pekerjaan) mengungkap bagaimana individu dapat memperoleh serta mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja, *Goal Selection* (penentuan tujuan) mengungkap bagaimana individu dalam menentukan tujuan kerja, *Planing* (perencanaan) mengungkap mengenai rencana apa yang akan dilakukan oleh individu, *Problem Solving* (penyelesaian masalah) mengungkap seberapa besar individu bisa menyelesaikan masalah yang ada pada dirinya. Adapun rincian blueprint pada penelitian variabel skala efikasi diri dapat dijelaskan sebagai berikut :

Table 7. Sebaran Aitem Skala Efikasi Karir

No	Aspek	Butir	Jumlah
1	<i>Self-appraisal</i>	7,12,19,22,25	5
	<i>Gathering</i>		5
2	<i>Occupational Information</i>	4,8,18,23,24	
3	<i>Goal Selection</i>	6,16,17,20,21	5
4	<i>Planing</i>	9,10,11,13,14	5
5	<i>Problem Solving</i>	1,2,3,5,15,	5
TOTAL		25	25

5. Uji Coba Alat Ukur

Fungsi dari melakukan uji coba alat ukur bertujuan untuk mengetahui seberapa reliabilitas skala yang dibuat dan nilai daya beda peraitem. Uji coba ini dilakukan mulai 5 Januari 2024 dan berakhir 14 Januari 2024 dengan menggunakan *google form* dan buku skala. Responden yang uji coba pada alat ukur ini berdasarkan hasil pengacakan *cluster* pertama : FIK, Farmasi, FKIP, FBIK dan FE sebanyak 250 mahasiswa. Adapun rincianya sebagai berikut:

Table 8. Daftar Mahasiswa

Data Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Tahun Ajaran 2023/2024		
Fakultas	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang Mengisi
FIK	900	165
Farmasi	570	38
FKIP	253	13
FE	200	14
FBIK	227	20
Total	2.150	250

Kemudian, skala terisi penuh diberi nilai sesuai dengan ketentuan dan analisis menggunakan Jamovi 2.4.11.

6. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Uji daya beda aitem merupakan suatu uji evaluasi mengenai seberapa jauh aitem yang mampu menunjukkan adanya perbedaan antar individu maupun kelompok individu berdasarkan kepemilikan aitem yang diukur maupun tidak memiliki aitem yang diukur. Daya beda aitem disebut tinggi jika aitem tersebut memiliki koefisien hubungan sebesar $r_{ix} \geq 0,30$ (Azwar, 2012a). setelah mendapatkan koefisien hubungan skor aitem dan total skor, kemudian peneliti melaksanakan analisis "*product moment*" menggunakan aplikasi jamovi 2.4.1.1. Adapun masing-masing hasil analisis uji daya beda serta reliabilitas akan dipaparkan dibawah ini :

Skala Kematangan Karir

Menurut perolehan penghitungan uji daya beda aitem skala kematangan karir sejumlah 22 aitem diperoleh data bahwasannya ada 11 aitem yang

memiliki daya beda tinggi dan 11 aitem yang memiliki perolehan daya beda aitem rendah. Adapun koefisien daya beda aitem yang memiliki tertinggi dengan rentang nilai skor 0,321 - 0,616. Sedangkan koefisien daya beda aitem yang memiliki skor rendah berkisar -0,201 - 0,280. Estimasi reliabilitas skala kematangan karir dengan memakai perhitungan *alpha cronbach* dengan hasil yang diperoleh dari 11 aitem mendapatkan data perolehan skor senilai 0,857 sehingga skala kematangan karir yang dibuat dinyatakan *reliable* dan bisa digunakan untuk melaksanakan penelitian berikutnya. Penjabaran mengenai hasil daya beda aitem tinggi dan rendah dibawah ini :

Table 9. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Curiosity	9*,10*,15*,	6,7,14,	3
2	Concern	2*,3*,13*,20*	5,11,19,21	4
3	Confidence	4*,8*,16*,18,	1*,12,17,22	4
TOTAL		1	10	11

Skala Kesiapan Kerja

Menurut perolehan data dari hasil uji daya beda pada penelitian skala kesiapan kerja terdapat sejumlah 40 aitem maka, diperoleh hasil penghitungan memperoleh hasil yang menjelaskan bahwasannya terdapat 29 aitem yang ada pada skala kesiapan kerja memiliki skor nilai adanya beda tinggi dan 11 aitem skala kesiapan kerja yang memiliki perolehan skor nilai daya beda aitem rendah. Adapun penjelasan terkait koefisien daya beda aitem skala kesiapan kerja yang diperoleh dengan hasil yang memiliki jumlah nilai skor tertinggi terdapat pada rentangan angka 0,314 sampai dengan 0,628. Sedangkan nilai koefisien daya beda aitem rendah terdapat pada rentangan nilai dengan kisaran angka 0,039 sampai dengan 0,295. Estimasi reliabilitas pada skala kesiapan kerja memakai bantuan perhitungan dengan menggunakan *alpha cronbach* terdapat 29 aitem dengan memperoleh skor senilai 0,902 sehingga skala kesiapan kerja dengan jumlah aitem 29 dapat dinyatakan *reliable* dan bisa digunakan untuk

melaksanakan penelitian berikutnya. Penjabaran mengenai hasil daya beda aitem tinggi dan rendah dibawah ini:

Table 10. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kesiapan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Responsibility	1*,3*,5	2,4,6,	4
2	Fleksibility	7,8*,11*,	9,10,12,	4
3	Skills	13*,14*,18	15,16,17,	4
4	Communication	19,20,21,22,	23,24,25*,26,	7
5	Self view	30*,31,32	27*,28,29,	4
6	Health & savety	33*,34,36,37,38	35,39,40*	6
TOTAL		14	15	29

Skala Efikasi Karir

Menurut perolehan data dari hasil uji daya beda pada penelitian skala efikasi karir terdapat sejumlah 25 aitem maka, diperoleh hasil penghitungan memperoleh hasil yang menjelaskan bahwasannya terdapat 23 aitem yang ada pada efikasi karir kerja memiliki skor nilai adaya beda tinggi dan 2 aitem skala efikasi karir yang memiliki perolehan skor nilai daya beda aitem rendah. Adapun rentangan nilai yang memperoleh koefisien daya beda aitem tertinggi dengan rentang skor nilai 0,397 sampai dengan 0,649. Sedangkan nilai rentangan skor koefisien daya beda aitem rendah memiliki rentang nilai sebesar 0,051 dan 0,185. Estimasi reliabilitas pada skala efikasi karir memakai bantuan metode *alpha cronbach*. Terdapat 23 aitem dengan koefisien reliabiitas sebesar 0,917 sehingga dinyatakan skala efikasi karir *reliable*. Penjabaran hasil daya beda aitem tinggi dan rendah dibawah ini:

Table 11. Sebaran Aitem pada Skala Efikasi Karir

No	Aspek	Butir	Jumlah
1	<i>Self-appraisal</i>	7,12,19,22,25	5
2	<i>Gathering Occupational Information</i>	4,8,18,23,24	5
3	<i>Goal Selection</i>	6,16,17,20,21	5
4	<i>Planing</i>	9,10,11,13,14	5
5	<i>Problem Solving</i>	1*,2*,3,5,15,	5
TOTAL		25	25

7. Penomoran Ulang

Skala Kematangan Karir

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan penomoran ulang guna menghapus aitem yang memiliki daya beda rendah diganti dengan nomer baru. Susunan nomor baru pada skala kematangan karir:

Table 12. Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Curiosity</i>	9,10,15,	6(2),7(3),14(6),	6
2	<i>Concern</i>	2,3,13,20	5(1),11(4),19(9),21(10)	8
3	<i>Confidence</i>	4,8,16,18(8),	1,12(5),17(7),22(11)	8
TOTAL		11	11	22

Ket: (...) nomer baru

Skala Kesiapan Kerja

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan penomoran ulang guna menghapus aitem yang memiliki daya beda rendah diganti dengan nomer baru. Susunan nomor baru pada skala kesiapan kerja :

Table 13. Sebaran Nomor Aitem Skala Kesiapan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Responsibility</i>	1,3,5(3)	2(1),4(2),6(4),	4
2	<i>Fleksibility</i>	7(5),8,11,	9(6),10(7),12(8)	4
3	<i>Skills</i>	13,14,18(12)	15(9),16(10), 17 (11)	4
4	<i>Communication</i>	19(13),20(14),21(15),22(16),	23(17),24(18), ,25,26(19),	7
5	<i>Self view</i>	30,31(22),32(23)	27,28(20),29(21)	4
6	<i>Health & savety</i>	33,34(24),36(25), 37(26),38(27)	35(28),39(29), ,40	6
TOTAL		14	15	29

Ket: (...) nomer baru

Skala Efikasi Karir

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan penomoran ulang guna menghapus aitem yang memiliki daya beda rendah diganti dengan nomer baru.. Susunan nomor baru pada skala Kesiapan Kerja :

Table 14. Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Self-appraisal</i>	7(5),12(10),19(16), 22 (19),25(22)		5
2	<i>Gathering Occupational Information</i>	4(2),8(6),18(15),23 (20),24(21)		5
3	<i>Goal Selection</i>	6(4),16(13),17(14), 20(17),21(18)		5
4	<i>Planing</i>	9(7),10(8),11(9),13 (11),14(12)		5
5	<i>Problem Solving</i>	1,2,3(1),5(3),15 (13)		5
	TOTAL	23	0	23

Ket: (...) nomer baru

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di kedua kampus pada tanggal 15 Januari 2024 hingga 22 Januari 2024. Teknis pelaksanaan penelitian ini dengan cara terjun langsung secara offline di unissula sedangkan di unimus memakai google form dengan bantuan staff TU yang mengakomodir setiap ketua kelas yang ada pada Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Teknik pengambilan responden pada penelitian ini dilakukan secara *cluster random sampling* dimana dalam penentuan jumlah responden ditetapkan melalui perhitungan proporsi responden Setiawan (2021). Responden pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengundi *cluster* dan didapatkan Psikologi, FAI, HUKUM dan FKM menjadi subjek penelitian sejumlah 254 mahasiswa, dengan perincian sebagai berikut :

Table 15. Data Mahasiswa yang Menjadi Subjek Penelitian.

Data Mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS Tahun Ajaran 2023/2024		
Fakultas	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang Mengisi
FAI	340	30
Psikologi	670	20
Hukum	600	74
FKM	700	130
Total	2.310	254

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Proses analisis dimulai saat data penelitian sudah terkumpul. selanjutnya uji asumsi dilakukan, mencakup uji normalitas, uji linieritas serta uji multikolinearitas guna mengetahui bahwasannya data tersebut layak dan lolos persyaratan uji berikutnya. Selanjutnya pengujian hipotesis beserta uji deskriptif dilakukan guna mengetahui deskripsi kelompok responden yang menjadi sasaran penelitian.

1. Deskriptif

Table 16. Deskripsi Hasil

Jenis data		Jumlah	Total
Jenis kalamain	Laki-laki	87	254
	perempuan	170	
Fakultas	FAI	30	254
	Psikologi	20	
	Hukum	74	
	FKM	130	
Organisasi	Aktif	139	254
	Tidak Aktif	115	

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji data penelitian yang diperoleh mempunyai distribusi yang normal. Uji data di lakukan dengan teknik *Shapiro Wilk* yang ada pada aplikasi jamovi 2.4.1.1. Data ini lolos apabila terdistribusi secara normal dengan signifikansi $> 0,05$. Temuan hasil uji normalitas sebagai berikut :

Table 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar deviasi	Shapiro wilk w	Ket.
Kematangan Karir	38,9	6.78	0.992	Normal
Kesiapan Kerja	107	10.9	0.997	Normal
Efikasi Karir	86.7	9.94	0.989	Normal

Dari hasil temuan data apad tabel 17 dinyatakan terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat adanya keterkaitan yang linier antar variabel dependen dan independen dalam sebuah penelitian. Perolehan data yang telah didapat kemudian diujikan dengan metode F_{linear} menggunakan perangkat *Jamovi 2.4.11*.

Hasil dari uji linearitas efikasi karir dan kematangan karir ditemukan data bahwasannya terdapat hubungan yang linear, dengan nilai F_{linear} 38,1 dan sig 0,000 ($p < 0,01$). Perolehan angka tersebut mengartikan bahwa ada hubungan efikasi karir dan kematangan karir mempunyai hubungan yang linear. Sementara itu, hasil uji kesiapan kerja dengan kematangan karir mendapatkan perolehan nilai F_{linear} 124 dengan sig 0,000 ($p < 0,01$). Perolehan data hasil uji F_{linear} dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan yang linear kesiapan kerja dan kematangan karir.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama menggunakan metode analisa regresi berganda melalui dua variabel bebas yang akan di pakai dalam uji hipotesis yang pertama. uji hipotesis ini memiliki tujuan untuk menganalisa keterkaitan efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja terhadap kematangan karir. Dalam analisa regresi berganda mendapatkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), dengan nilai Fhitung sebesar =75,662 serta $R = 0,577$. Sejalan pula dari data penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik

kesimpulan mengenai adanya hubungan antara efikasi karier dan kesiapan kerja terhadap kematangan karier. Perolehan ini juga bisa menunjukkan bahwa baik efikasi karir dan kesiapan kerja secara bersama dapat mempengaruhi kematangan karir. Rumus regresi dalam persamaan garis tersebut menggunakan rumus $Y = a_1X_1 + a_2X_2 + C$. dapat di jabarkan dengan $Y = -0,8125 + 0,0420X_1 + 0,3367X_2$. Sejalan dengan temuan tersebut, maka didapatkan persamaan garis regresi yang menggambarkan skor rata-rata kematangan karir yang ada di mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS berubah sebesar 0,0420 setiap kali terjadi satu perubahan pada variabel efikasi karir, dan mengalami perubahan sebanyak 0,3367 apabila terdapat satu kali perubahan dalam variabel kesiapan kerja. Variabel efikasi karir dan kesiapan kerja bersama memberikan sumbangsih 33%, sedangkan 67% lainnya dipengaruhi dari beberapa sektor lainnya. Hasil sumbangsih ketiga variabel dapat dirincikan dari variabel efikasi karir yang didapatkan hasil sumbangan efektif sebesar 2,2% serta pada variabel kesiapan kerja diperoleh sumbangan efektif sebesar 31%. Berdasarkan uji hipotesis pertama, maka disimpulkan bahwa hipotesis iini dapat diterima.

Hipotesis Kedua

Pada pengujian hipotesis kedua peneliti menggunakan korelasi *pearson*. Koefisien hubungan (r) efikasi karir dan kematangan karir mendapatkan nilai $r_{xy} = 0.363$ dengan perolehan nilai sig. 0,000 ($p < 0,01$) pada uji hipotesis kedua mengenai hubungan efikasi karir dan kematangan karir. Hasilnya mendukung hipotesis kedua yang memaparkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi karier dan kematangan karier, sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis Ketiga

Pada pengujian hipotesis ketiga peneliti menggunakan korelasi *pearson*. Koefisien korelasi (r) kesiapan kerja dan kematangan karir mendapatkan nilai sebesar $r_{xy} = 0.574$ dengan perolehan nilai sig. 0,000 ($p < 0,01$) pada uji

hipotesa mengenai hubungan kesiapan kerja dan kematangan karir. Hasilnya mendukung hipotesis ketiga yang memaparkan bahwa adanya hubungan positif antara kesiapan kerja dengan kematangan karier, sehingga hipotesis ketiga diterima.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada pengujian Simultan atau dikenal dengan (Uji F) mempunyai bertujuan guna menguji ada atau tidak pengaruh secara bersama antar variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan uji F. Pedoman yang dipakai oleh peneliti jika probabilitas signifikansi > 0.05 , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen dan dependen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau H_0 diterima sedangkan jika probabilitas signifikansi < 0.05 , maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel dependen dan independen atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan sebagai tabel berikut.

Table 18. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
	2339.6	1	2339.6	75.662	< .001

Dari data hasil yang diperoleh dalam tabel 18 dapat disimpulkan bahwa adanya hasil yang signifikansi $0.000 < 0,05$ dan mendapatkan nilai F_{hitung} sebesar 75.662. berdasarkan dari analisa tersebut dapat diringkas bahwa variabel bebas dan terikat secara bersama-sama yang terdiri dari efikasi karir (X1), kesiapan kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir (Y) mahasiswa. Dengan kata lain uji F ini di terima dengan melihat variabel efikasi karir dan kesiapan kerja (X), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kematangan karir (Y) mahasiswa yang ada pada ppopulasi penelitian

5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dipergunakan sebagai uji terhadap ada tidaknya hubungan pengaruh indikator efikasi karir (X1) maupun kesiapan kerja (X2) terhadap variabel kematangan karir (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.01 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.01 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_2 diterima.. Hasil uji simultan dapat disajikan dalam tabel berikut

Table 19. Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

variabel	Estimate	SE	t hitung	p	Keterangan
X1	0.247	0.0400	0,992	$< .001$	Ha : diterima
X2	p.358	0.0321	8,698	$< .001$	Ha : diterima

6. Uji koefisien determinasi (R2)

Table 20. 6.Uji koefisien determinasi (R2)

model	R	R Square	Adjusted R Square	p
1	0.577	0.333	0.327	$< .001$

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Gambaran data hasil penelitian bermanfaat untuk mengetahui gambaran skor dari subjek sebuah pengukuran serta digunakan juga sebagai pemaparan terkait kedudukan individu terhadap aspek-aspek yang diteliti. Pengelompokan subjek penelitian menggunakan distribusi normal. Dalam hal ini berhubungan dengan adanya pembagian atau pengelompokan subjek didasarkan pada kumpulan-kumpulan secara bertingkat terhadap setiap variabel yang diungkapkan. Adapun norma penggolongan berikut ini yang digunakan :

Table 21. Norma Kategorisasi Skor

Rentang skor	Kategori
$\mu + 1.5 \sigma < X$	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: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Kematangan Karir

Pada skala penelitian tentang kematangan karir terdiri dari 11 aitem dengan kisaran skor berkisar 1 - 5. Skor minimal yang diperoleh adalah 11 (11×1) serta nilai skor tertinggi 55 (11×5), sedangkan kisaran skor skala yang diperoleh sebesar 44 ($55 - 11$), nilai standar deviasi diperoleh dengan cara menghitung nilai skor maksimum dikurangi dengan skor nilai minimum dibagi 6 ($(55 - 11) : 5 = 7,3$) dan hasil *mean* dihitung dengan cara melakukan penambahan antara skor nilai tertinggi dan skor nilai terendah kemudian dibagi 2 mendapatkan skor nilai hipotetik sebesar 33 dari $(55 + 11) : 2$.

Penjabaran deskriptif terkait dengan perolehan skor skala penelitian kematangan karir didapatkan skor nilai minimal empirik sebesar 19, nilai skor maksimal empiric 55, *mean* empiric 38,9 dan nilai standar deviasi empirik 9,78.

Table 22. Deskripsi Skor Pada Skala Kematangan Karir

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	19	11
Skor Maksimum	55	55
Mean (M)	38,9	33
Standar Deviasi	9,78	7,3

Berdasarkan pada kotak norma katagori pada tabel 12 yang menggunakan meam empirik, maka distribusi kelompok skala kematangan karir diperoleh dengan rentang skor yang tinggi senilai 38,9. Adapun penjelasan terkait data variabel kematangan karir secara menyeluruh adalah sebagai berikut :

Table 23. Norma Kategorisasi Skala Kematangan karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$43,95 < X$	Sangat Tinggi	64	25%
$36,65 < X < 43,95$	Tinggi	98	39%
$29,35 < X < 36,5$	Sedang	72	28%
$22,05 < X < 29,35$	Rendah	17	7%
$X < 22,05$	Sangat Rendah	3	1%
	Total	254	100%

Berdasarkan hasil perolehan data pada tabel 13 dapat disimpulkan kategori dengan skor sangat tinggi memiliki sejumlah 64 mahasiswa (25%) sedangkan skor kategori tinggi memperoleh sejumlah 98 mahasiswa (39%). Untuk skor kategori sedang terdapat sejumlah 72 siswa (28%) kemudian skor kategori rendah mendapatkan sejumlah 17 mahasiswa (7%) dan dkategori yang sangat rendah 3 mahasiswa (1%). Artinya, mayoritas mahasiswa peserta penelitian mempunyai rata-rata nilai skor tendensi kematangan karir dalam kategori tinggi.. Hal ini dapat di lihat pada gambar norma kematangan karir sebagai berikut:

gambar 1. Katagori Kematangan Karir

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
3	17	72	98	64

2. Deskripsi Data Skor Efikasi Karir

Pada skala penelitian tentang efikasi karir terdiri dari 23 aitem dengan kisaran skor berkisar 1 - 5. Skor minimal yang diperoleh adalah 23 (23×1) serta nilai skor tertinggi 115 (23×5), sedangkan kisaran skor skala yang diperoleh sebesar 44 ($55 - 11$), nilai standar deviasi diperoleh dengan cara menghitung nilai skor maksimum dikurangi dengan skor nilai minimum dibagi 6 ($(115-23):6 = 15,3$ dan hasil *mean* dihitung dengan cara melakukan penambahan antara skor nilai tertinggi dan skor nilai terendah kemudian dibagi 2 mendapatkan skor nilai hipotetik sebesar 69 dari $(115 + 23): 2$).

Penjabaran deskriptif terkait dengan perolehan skor skala penelitian kematangan karir didapatkan skor nilai minimal empirik sebesar 50, nilai skor

maksimal empiric 111, *mean* empiric 86,7 dan nilai standar deviasi empiric 9,94.

Table 24. Deskripsi Skor Pada Skala Efikasi Diri

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	50	23
Skor Maksimum	111	115
Mean (M)	86,7	69
Standar Deviasi	9,94	15,3

Berdasarkan pada kotak norma katagori pada tabel 12 yang menggunakan meam empirik, maka distribusi kelompok skala kematangan karir diperoleh dengan rentang skor yang tinggi senilai 86,7. Adapun penjelasan deskripsi efikasi karir secara keseluruhan dapat di lihat pada norma kategorisasi :

Table 25. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$91,95 < X$	Sangat Tinggi	74	29%
$76,65 < X \leq 91,95$	Tinggi	142	56%
$61,35 < X \leq 76,65$	Sedang	36	14%
$46,05 < X \leq 61,35$	Rendah	2	1%
$X \leq 46,05$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	254	100%

Berdasarkan perolehan data pada tabel 25 dapat disimpulkan kategori dengan skor sangat tinggi sejumlah 74 mahasiswa (29%) sedangkan skor kategori tinggi memperoleh sejumlah 142 mahasiswa (56%). Untuk skor kategori sedang terdapat sejumlah 36 mahasiswa (14%) kemudian skor kategori rendah mendapatkan sejumlah 2 mahasiswa (1%) serta tidak ada skor nilai dalam kategori sangat rendah. Artinya, mayoritas mahasiswa peserta penelitian mempunyai rata-rata nilai skor tendensi efikasi karir dalam kategori tinggi.. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma kematangan karir sebagai berikut:

gambar 2. Katagori Efikasi Karir

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
0	2	36	142	74

3. Deskripsi Data Skor Kesiapan kerja

Pada skala penelitian tentang kesiapan kerja terdiri dari 29 aitem dengan kisaran skor berkisar 1 - 5. Skor minimal yang diperoleh adalah 29 (29×1) serta nilai skor tertinggi 145 (29×5), sedangkan kisaran skor skala yang diperoleh sebesar 116 ($145 - 29$), nilai standar deviasi diperoleh dengan cara menghitung nilai skor maksimum dikurangi dengan skor nilai minimum dibagi 6 ($(145-29):6 = 19,3$ dan hasil *mean* dihitung dengan cara melakukan penambahan antara skor nilai tertinggi dan skor nilai terendah kemudian dibagi 2 mendapatkan skor nilai hipotetik sebesar 87 dari $(145+29):2$).

Penjabaran deskriptif terkait dengan perolehan skor skala penelitian kematangan karir didapatkan skor nilai minimal empirik sebesar 76, nilai skor maksimal empiric 127, *mean* empiric 101,5 dan nilai standar deviasi empirik 8,5

Table 26. Deskripsi Skor Pada Skala Kesiapan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	77	29
Skor Maksimum	138	145
Mean (M)	107	87
Standar Deviasi	9,94	23,2

Berdasarkan pada kotak norma katagori pada tabel 26 yang menggunakan meam empirik, maka distribusi kelompok skala kematangan karir diperoleh dengan rentang skor yang tinggi senilai 107. Adapun penjelasan deskripsi kesiapan kerja secara keseluruhan dapat di lihat pada norma kategorisasi:

Table 27. Norma Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$115,95 < X$	Sangat Tinggi	53	21%
$96,65 < X \leq 115,95$	Tinggi	159	63%
$77,35 < X \leq 96,65$	Sedang	41	16%
$58,05 < X \leq 77,35$	Rendah	1	0%
$X \leq 58,05$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	254	100%

Berdasarkan perolehan data pada tabel 27 dapat disimpulkan kategori dengan skor sangat tinggi sejumlah 53 mahasiswa (21%) sedangkan skor kategori tinggi memperoleh sejumlah 159 mahasiswa (63%). Untuk skor kategori sedang terdapat sejumlah 41 mahasiswa (16%) rendah memperoleh 1 mahasiswa (0%). Artinya, mayoritas mahasiswa peserta penelitian mempunyai rata-rata nilai skor tendensi kesiapan kerja dalam kategori tinggi.. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma kesiapan kerja sebagai berikut:

gambar 3. Katagori Kesiapan Kerja

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
0	1	41	159	53

E. Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat apakah ada keterkaitan efikasi karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Mendapatkan perolehan data yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir. Analisa yang digunakan untuk menunjukkan taraf sig. 0,000 ($p < 0,01$), $F_{hitung} = 75,662$ serta nilai R sebesar 0,577. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengerjaan analisis hipotesis pertama diterima. Persamaan garis menyatakan bahwa rata-rata nilai kematangan karir pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS berubah sebesar 0,0420 setiap kali terjadi satu perubahan pada variabel efikasi karir, akan mengalami perubahan sebesar 0,3367 setiap kali terjadi satu perubahan pada

variabel kesiapan kerja. Variabel efikasi karir dan kesiapan kerja kontribusi 33,3% terhadap kematangan karir, sedangkan 66,7% dapat dipengaruhi oleh dimensi lain. Hasil sumbangan efektif efikasi karir sebesar 2,3% serta pada variabel kesiapan kerja diperoleh sumbangan efektif sebesar 31%.

Hasil perolehan yang didapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pangastuti & Khafid, 2019) pengaruh langsung efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 38,9% sedangkan sisianya dipengaruhi tidak langsung 4,3% sehingga pengaruh total sebesar 42,3%. Pangastuti & Khafid, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Jika siswa mempunyai efikasi diri tinggi, maka semakin tinggi juga kematangan karier yang dimilikinya, demikian juga sebaliknya, apabila efikasi diri rendah, maka kematangan karier yang dimilikinya juga rendah. Kemudian penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Crystallography (2016) yang menyatakan bahwa Kesiapan Kerja Siswa Prodi Akuntansi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kematangan Karir Siswa Prodi Akuntansi.

Hipotesis yang kedua yaitu hubungan antara efikasi karir dan kematangan karir pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS. Uji korelasi produk moment menunjukkan hasil yang signifikan sebesar $r_{x1y} = 0.363$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Analisis data menyatakan hipotesis kedua dapat diterima karena adanya hubungan positif antara efikasi karir dengan kematangan karir. Penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis kedua dilakukan oleh Claudia (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir pada siswa SMK PGRI 2 Salatiga dengan nilai $r = 0,928$ dengan taraf sig. $0,000 \leq 0,05$. Penelitian yang dilakukan juga mendukung hipotesis ini dengan hasil menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh signifikan dengan koefisien hubungan efikasi diri dan kematangan karir sebesar 0,411, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$).

Hipotesis yang ketiga yaitu hubungan antara kesiapan kerja dan kematangan karir pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS. Uji korelasi produk moment menunjukkan hasil yang signifikan sebesar $r_{x1y} = 0.574$ dengan tingkat sig. 0,000 ($p < 0,01$). Analisis data menyatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima karena adanya hubungan yang positif antara kesiapan kerja dengan kematangan karir.

Penelitian sebelumnya yang mendukung pernyataan ini Devi & Fachrurrozie, (2019) nilai $r = 0,293$ dengan nilai p -value sebesar $0,048$ dapat disimpulkan bahwa kematangan karier mahasiswa akuntansi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan.

Deskripsi nilai skor total skala kematangan karir mendeskripsikan bahwa skor tersebut berada dalam kategori tinggi, hal ini dapat disimpulkan kematangan karir yang dimiliki mahasiswa tinggi, karena mahasiswa mampu menghadapi dan mengatasi tantangan yang ada dalam perkembangan karir sudah tahu rencana karir berikutnya dengan mempertimbangkan pengambilan keputusan yang dibuat.

Deskripsi skor skala efikasi karir yang tinggi menunjukkan bahwa efikasi karir yang dimiliki mahasiswa dikarenakan mahasiswa sudah mampu memutuskan dan yakin dengan kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri.

Deskripsi skor skala kesiapan kerja menunjukkan kategori yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa sudah siap untuk bekerja dengan mempertimbangkan kesiapan fisik serta mental yang dimiliki

Kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi dan mengatasi tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Dalam hal ini mahasiswa diharuskan untuk melakukan pendekatan terhadap tugas pilihan karir dengan peduli terhadap masa depan, kontrol atas karir mereka, rasa ingin tahu dengan melakukan eksperimen dan eksplorasi peluang sosial, dan percaya diri terhadap rancangan masa depan yang telah dibuat.. Namun, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari kematangan karir dapat mengatasi tugas-tugas perkembangan pada tahap-tahap perkembangan pertumbuhan, eksplorasi, pematangan, pembinaan dan penurunan dalam masalah karir (Yost & Corbishley, 1987). Maka dari itu, dalam kematangan karir terdapat planing, eksplorasi dan pengambilan keputusan. Yakin dalam melakukan pengambilan keputusan biasa disebut dengan efikasi diri dalam hal ini efikasi karir.

Efikasi karir merupakan bentuk keyakinan yang dimiliki individu dalam menjalankan beban tugas yang berhubungan dengan membuat keputusan karir. Efikasi diri dalam mengambil keputusan adalah keyakinan individu mengenai

keyakinan akan kemampuannya untuk menentukan keputusan karier (Betz & Luzzo, 1996). Individu dengan efikasi karier tingkat tinggi umumnya akan lebih yakin dan lebih berani menghadapi risiko, serta memiliki kemampuan lebih baik untuk menghadapi maupun mengatasi masalah dalam kehidupan sehari-hari. Rasa mampu dengan menunjukkan beberapa upaya positif dalam kepercayaan diri untuk menghadapi kebingungan, memiliki nilai diri yang baik saat berusaha mencapai karier yang diinginkan, kontrol diri yang stabil sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan di atas, maka disimpulkan bahwa efikasi karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS juga tinggi. Maka kematangan karirnya juga tinggi. Dan apabila efikasi karier dan kesiapan kerjanya rendah maka efikasi karier dan kesiapan kerjanya rendah.

Kelemahan Penelitian

Beberapa kelemahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan gerak dalam pengambilan data membuat peneliti tidak bisa memantau secara menyeluruh pada saat mengisi skala.
2. Saat peneliti menyebarkan skala, terdapat keterbatasan partisipasi responden karena mendekati libur membuat kurang optimalnya data yang diperoleh.
3. Pada skala kematangan karier tidak dijelaskan terkait dengan skala tersebut untuk mahasiswa atau umum.
4. Kurangnya pemantapan teori yang membuat penelitian ini lemah

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi karir dan kesiapan kerja dengan kematangan karir mahasiswa. Dimana semakin besar tingkat efikasi terhadap karir dan kesiapan kerja maka akan besar juga kematangan karir yang ada pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan sebagian besar mahasiswa UNISSULA dan UNIMUS memiliki efikasi karir, kesiapan kerja yang tinggi dan kematangan karir yang tinggi

B. Saran

1. Bagi mahasiswa

Mahasiswa diharapkan tetap mempertahankan efikasi karir dan kesiapan kerja dengan baik dan tidak harus membuat rencana kedepannya mau gimana. Misalnya dengan berfikir positif akan hal kedepan, mengatur tujuan yang realistis, melakukan aktifitas dengan totalitas dan berbagai hal lain yang bisa meningkatkan semangat dalam berkarir khususnya berkuliah.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang hampir mirip dengan penelitian yang dilakukan maka diharapkan untuk menambahkan subjek penelitian untuk mengoptimisasi hasil data yang ada. Serta memperbanyak cangkupan populasi yang ada. Membuat aitem kmatangan karir yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arjanggi, R. (2017). Identifikasi Permasalahan Pengambilan Keputusan Karir Remaja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 22(2), 28–35. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol22.iss2.art3>
- Arjanggi, R., Hartono, Adnjani, M. D., & Sholihah, H. (2020). *Career Decision-Making Self-Efficacy Among College Students*. 464(Psshers 2019), 569–574. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200824.132>
- As, A., & Decision, C. (2001). *High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties*. 79, 75–84.
- Azwar, S. (2012a). Penyusunan skala psikologi (Edisi 2). In Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012b). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. V. O.-13. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *J Cogn Psychother*, 2, 158–1999. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bertha, A., & Santosa, B. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Remaja Akhir di Jorong Kemajuan Nagari Sinuruik Kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat. *Indonesian Research Journal On Education*, 3(1), 157–167. <https://doi.org/10.31004/irje.v3i1.211>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Brady, M., & Loonam, J. (2010). Exploring the use of entity-relationship diagramming as a technique to support grounded theory inquiry. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(3), 224–237. <https://doi.org/10.1108/17465641011089854>

- Claudia, L. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23–29. <https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15334>
- Crites, J. O. (1973). *Career Maturity*.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131–138.
- Crystallography, X. D. (2016). *Indra Fauzi Farida Yani Budi Antoro*. 17(April), 1–23.
- Dalyono, M. (2005). *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta).
- Dehghan, P., Aynehchi, A., Saleh-Ghadimi, S., Asghari Jafarabadi, M., & Moslemi, E. (2022). Association of self-efficacy and coping with sleep quality and disturbances with an emphasis on mediating role of eating behaviors and body mass index: A structural equation modeling approach. *Current Psychology*, 41(11), 7471–7481. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01774-9>
- Devi, B., & Fachrurrozie, F. (2019). Pengaruh Internal Locus of Control, Lingkungan Keluarga, Dan Prestasi Akademik Terhadap Kesiapan Bekerja Di Luar Profesi Guru Melalui Kematangan Karier. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 110–129. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/29764>
- Feist, Jess; Handriatno; Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian = Theories of personality*.
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Ganda, P. S., Sarjana, S., Ganda, P., & Magdalena, M. (2006). *Perancangan Program Aplikasi untuk Mengoptimalkan Pengolahan Data Cluster Sampling Single Stage dan Multi Stages dengan Menggunakan Metode SRS Abstrak*.
- Hikmah, A. N. (2020). *DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo)*. 1–14.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>

- Isnain, M. (2007). Hubungan Antara Efikasi diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI di SMKN1 Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(02), 1–7.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Kuswana, W, S. (2013). *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi, dan Kejuruan*.
- Lestari, I. (2017). Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1), 17–27. <http://dx.doi.org/10.24176/jkg.v3i1.859>
- Lina, A., Prasasti, E., & Gufron, M. (2023). *EKONOMI UNIVERSITAS BHINNEKA PGRI The Influence of Self-efficacy and Family Support On The Career Maturity Of Economic Education Students At Bhinneka PGRI University*.
- Liu, H., Liu, Q., Du, X., Liu, J., Hoi, C. K. W., & Schumacker, R. E. (2023). Teacher-student relationship as a protective factor for socioeconomic status, students' self-efficacy and achievement: a multilevel moderated mediation analysis. *Current Psychology*, 42(4), 3268–3283. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01598-7>
- Liu, Q., Du, X., & Lu, H. (2023). Teacher support and learning engagement of EFL learners: The mediating role of self-efficacy and achievement goal orientation. *Current Psychology*, 42(4), 2619–2635. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04043-5>
- Naidoo, A. V. (1998). *Career maturity: A review of four decades of research*.
- Nursalam, N. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salimba Medika.
- Ormrod, J. (2008). *Psi_Pendidikan_Membantu_Siswa.pdf*.
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran Kematangan Karir dalam Me-mediasi Kompetensi Kejuruan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485–500. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31496>
- Prideaux, L., & Creed, P. A. (2001). Career Decision and Career Indecision: A Review of The Accrued Evidence. *Australian Journal of Career Development*,

10(3), 7–12.

- Putri, A. F. (2018). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Saifuddin, A. (2018). Kematangan Karier Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- 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>
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment*. Sage Publications, Inc.
- Setiawan, N. (2005). Diklat Metodologi Penelitian Sosial. *Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional Daftar*, 25–28. http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/03/teknik_sampling1.pdf
- Setiawan, N. (2021). *Teknik Sampling*. 25–28.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i1.7299>
- Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya /Slameto / OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=302214>
- Stevani. (2015). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) Dan Keterampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran Smk N 3 Padang. *Economica*, 3(2), 185–195. <https://doi.org/10.22202/economica.2015.v3.i2.255>
- Subhan, M. . H. H. . S. W. P. . B. A. Y. A. . & A. S. (2019). Educational Guidance and Counseling Development Journal. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50–54.
- Sugihartono. Dkk. (2007). *Buku Psikologi Pendidikan.pdf* (pp. 1–191).

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (C. Alfabeta (ed.); 23rd ed.).
- Super, D. E. (1973). The Career Development Inventory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(2), 37–50.
<https://doi.org/10.1080/03069887308259350>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tomevi, C. (2013). Career-decision self-efficacy among college students with symptoms of attention deficit disorder. *McNair Scholars Research Journal*, 9(1), 1–8.
- Umam, N. A. A. (2015). Hubungan antara self efficacy karir dengan kematangan karir siswa kelas xii sma negeri 1 karanganyar kab. *Demak. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG*.
- Wagner, G. J., Ghosh-Dastidar, B., Robinson, E., Ngo, V. K., Glick, P., Mukasa, B., Musisi, S., & Akena, D. (2017). Effects of Depression Alleviation on ART Adherence and HIV Clinic Attendance in Uganda, and the Mediating Roles of Self-Efficacy and Motivation. *AIDS and Behavior*, 21(6), 1655–1664.
<https://doi.org/10.1007/s10461-016-1500-0>
- Wahyuningsih, D. D., Nugroho, I. S., Kusuma, Q. A. P., & Safitri, E. I. (2022). Hubungan self efficacy dan kematangan karir dalam pengambilan keputusan karir pada siswa sekolah menengah kejuruan. *COUNSENESIA: Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 3(2), 1–7.
- Winkel, W. . (2013). Bimbingan dan Konseling Di Institusi Pendidikan. In *Analytica Islamica* (Vol. 1, Issue 1, pp. 57–82).
- Woolfolk, A., & Shaughnessy, M. F. (2004). An interview with Anita Woolfolk: The educational psychology of teacher efficacy. *Educational Psychology Review*, 16(2), 153–176.
- Yost, E. B., & Corbishley, M. A. (1987). *Career counseling: A psychological approach*. Jossey-Bass.

