

Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya

Yunia Eka Rachmawati, 5060712

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

Abstrak

Dalam melakukan pengambilan keputusan karir diperlukan adanya perencanaan yang matang terkait dengan karir yang diminatinya. Perencanaan karir termasuk di dalam salah satu unsur pembangun kematangan karir. Kematangan karir saat ini telah menjadi tinjauan tersendiri. Hal ini dikarenakan proses kematangan karir seseorang akan mempengaruhinya dalam melakukan pengambilan keputusan terkait karir yang diminatinya. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan perbedaan kekuatan hubungan serta keterkaitan hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2010 dan mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional antara variabel tergantung kematangan karir dengan variabel bebas *self efficacy*. Subjek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa angkatan 2010 Universitas Surabaya. Sample penelitian berjumlah 273 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu angket terbuka dan tertutup untuk variabel kematangan karir dan *self efficacy*. Data dianalisis dengan korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ditemukan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, sementara pada mahasiswa angkatan 2010, menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,205. Saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian yaitu membantu dan memfasilitasi mahasiswa untuk dapat meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga mahasiswa dapat mengarahkan tindakannya secara tepat dalam melakukan pengambilan keputusan karir sesuai dengan minat dan potensi yang dimilikinya.

Kata Kunci : Kematangan karir, *Self efficacy*, mahasiswa tingkat akhir, mahasiswa angkatan 2010

I. Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia akhir-akhir ini semakin kompleks. Hal tersebut antara lain dapat diamati dari jumlah pengangguran yang terus meningkat. Menurut data Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2001 (dalam Wahyono, 2002), secara keseluruhan jumlah pengangguran pada tahun 2000 sebesar 5.813.231 orang. Data tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2007, yang menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10,55 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang nantinya akan lulus dari bangku perkuliahan akan dihadapkan pada masalah ketatnya persaingan dunia kerja.

Tingginya tuntutan dunia usaha ditunjukkan melalui hasil survey yang menyebutkan bahwa 91% kalangan dunia usaha beranggapan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah (Kasih

& Suganda, 1999). Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya kasus di kalangan mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki (Hurlock, 1980). Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh adanya faktor sosial yang mempengaruhi seseorang ketika ia memilih suatu pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan seseorang akan hasil kerjanya, tidak mencintai tugasnya dan menurunnya prestasi kerja. Selain itu, terdapat banyak mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Kondisi yang suram ini disebabkan oleh kurangnya bekal ilmu, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu banyak yang harus dipersiapkan oleh seorang

mahasiswa ketika hendak memasuki dunia kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Niu (2010) bahwa *self efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* adalah faktor penting dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu.

Self efficacy memiliki banyak kesamaan dengan motivasi penguasaan dan motivasi intrinsik. Stipek (2001, dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan bahwa “Aku

bisa” dan *helplessness* adalah kepercayaan bahwa “Aku tidak bisa”. Remaja dengan *self efficacy* yang tinggi akan mengatakan bahwa dirinya mampu mempelajari materi yang diberikan dikelas dan memiliki kepercayaan bahwa ia dapat bekerja dengan baik dalam kegiatan dikelas. Hal ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Schunk (1991, 2001, 200; Schunk & Zimmerman, 2003; Zimmerman & Schunk, 2004, dalam Santrock 2007) bahwa siswa dengan *self efficacy* yang rendah akan menghindari tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar. Sedangkan siswa dengan *self efficacy* yang tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam proses belajar. Siswa dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama dalam proses belajar dibandingkan dengan siswa dengan *self efficacy* yang rendah. Selain itu, siswa dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki rasa

percaya diri dalam menjelajahi tantangan karier (Bertz, 2004; Paulsen & Betz, 2004; Quimby & O'Brien, 2004, dalam Santrock 2007).

Berdasarkan deskripsi yang telah dikemukakan dalam latar belakang permasalahan ini, maka peneliti perlu mengkaji keterkaitan antara *self efficacy* dengan kematangan karier pada mahasiswa di universitas Surabaya.

Batasan Masalah

Sebagaimana yang telah dikemukakan di dalam latar belakang, maka peneliti, memberikan batasan sesuai dengan tema yang diajukan sebagai variable yang akan dikaji, yakni:

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang akan mengambil sampel mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa angkatan 2010 di Universitas Surabaya.

2. Pemilihan keputusan karier yang akan dikaji terkait dengan perilaku seseorang untuk dapat mengenali dan mampu menilai diri sendiri.

Faktor individual atau kepribadian subjek, merupakan kecenderungan yang stabil, yang menentukan kemampuan dan perbedaan tingkah laku psikologis seseorang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan permasalahan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Bagaimanakah kekuatan hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa angkatan 2010 di Universitas Surabaya?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah

dikemukakan, maka dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir pada kelompok mahasiswa angkatan awal dan mahasiswa tingkat akhir.
2. Mengetahui perbedaan kekuatan *self efficacy* dan karir pada kelompok mahasiswa angkatan 2010 dan mahasiswa tingkat akhir.

II. Kajian Pustaka

Karier didefinisikan sebagai serangkaian sikap, aktivitas atau perilaku yang diasosiasikan dengan peran pekerjaan sepanjang kehidupan seseorang (Arthur & Lawrence, 1984, dalam Gerber, Wittekind, Grote & Staffelbach, 2009). Decenzo dan Robbins (2002) berpendapat bahwa karir adalah suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya. Sedangkan

kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karir (Super, 1990, dalam Creed, Patton & Prodeaux, 2007). Levinson, Ohler, Caswell dan Kiewra (1998) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam membuat suatu pilihan karir yang realistic dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan karir. Ditambahkan oleh Crites (1961, dalam Arredondo, 1976) bahwa kematangan karir adalah suatu derajat dan tingkat perkembangan karir. Derajat perkembangan karir mengacu pada kematangan perilaku kerja individu sebagai petunjuk kesamaan antara perilaku dan tahapan perkembangannya. Sedangkan tingkat perkembangan kerja mengacu pada kematangan perilaku individu yang dibandingkan

dengan kelompok usianya. Kematangan karier menurut Savickas (1999, dalam Creed & Patton, 2002) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karier sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karier. Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier adalah suatu kesiapan, kemampuan dan kapasitas individu untuk membuat suatu pilihan karier yang stabil dan realistik, serta menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karier dengan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat suatu keputusan karier.

Teori *self efficacy* diambil dari teori social cognitive milik Bandura yang telah diterima secara empiris untuk mendukung penjelasan perilaku individu disepanjang domain kehidupannya. *Self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk secara

sukses melakukan suatu tindakan tertentu (Bandura, 1986 dalam Techatassanasoontorn & Tanvisuth, 2008). Bandura (2001, dalam Feits & Feits, 2002) menambahkan bahwa *self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan individu akan kemampuannya dalam mengotrol fungsi perilaku mereka dan peristiwa lingkungan. Social Cognitive Theories mendefinisikan *self-efficacy* sebagai kepercayaan individu akan kemampuannya mengorganisir dan melaksanakan tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai (Bandura, 1977 dalam Prieto, 2009). Santrock (2007) menjelaskan *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Niu (2010) bahwa *self efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta

kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* adalah faktor penting dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu (Alwisol, 2004).

Bandura (dalam Hjelle & Ziegler, 1992) memandang *self efficacy* atau perasaan mampu untuk mengatasi situasi spesifik mempengaruhi beberapa fungsi aspek psikososial. Bandura menambahkan (1991, dalam Appelbaum & Hare, 1996) bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya dalam mengontrol diri mereka sendiri dan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self efficacy* dianggap sebagai hasil pertimbangan, integrasi dan pengevaluasian informasi tentang suatu kemampuan yang pada akhirnya akan mengatur individu dalam menentukan suatu pilihan dan usaha dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Gist, 1987 dalam

Appelbaum & Hare, 1996). Hal ini meliputi berapa banyak usaha yang dikeluarkan individu dalam menghadapi rintangan dan rasa frustrasi, berapa lama mereka akan bertahan dalam kondisi yang sulit dan bagaimana reaksi emosional mereka selama menyelesaikan suatu tugas atau terlibat di dalam kegiatan tersebut. Orang yang memiliki ekspektasi efikasi tinggi, maka ia akan percaya bahwa dia dapat mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan hasil yang realistik. Orang yang demikian, akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai.

Bandura (dalam Niu, 2010) menjelaskan *self efficacy* mempengaruhi perilaku seseorang dalam menentukan suatu aktivitas. Hal ini serupa dengan konsep yang dijelaskan oleh Schunk (1991, 2001, 200; Schunk & Zimmerman, 2003; Zimmerman & Schunk, 2004, dalam Santrock, 2007) bahwa *self efficacy* mempengaruhi

siswa dalam memilih aktivitas disekolahnya. Selain itu, *self efficacy* juga mempengaruhi tingkat keterlibatan individu dan kemampuannya bertahan di dalam kegiatan tersebut. Hal ini konsisten terhadap ketahanan karir yang didefinisikan sebagai sikap individu dalam menghadapi suatu kemungkinan buruk guna mencegah terjadinya suatu kerusakan.

Namun walau demikian *self efficacy* bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya tergantung dari kompetensi yang dibutuhkan pada aktivitas yang berbeda; ada atau tidak adanya orang lain; kompetensi yang dirasakan oleh orang-orang lain, khususnya jika orang tersebut adalah competitor; kecenderungan untuk menghadapi kegagalan daripada keberhasilan serta keadaan fisiologis yang menyertai (Feist & Feist, 2002).

Tinggi rendahnya *self efficacy* apabila dikombinasikan dengan lingkungan yang responsive dan tidak responsive

akan menghasilkan empat kemungkinan variabel. Variabel pertama ialah apabila *efficacy* yang tinggi dikombinasikan dengan lingkungan yang responsive, maka akan menghasilkan kesuksesan. Kemudian variabel kedua ialah ketika *efficacy* yang rendah dikombinasikan dengan lingkungan yang responsive, individu mungkin akan dapat menjadi depresi bila menyaksikan orang-orang lain disekitarnya dapat sukses dengan tugas dengan tingkat kesulitan yang sama. Selanjutnya variabel ketiga adalah ketika individu dengan *self efficacy* tinggi ketika menghadapi situasi lingkungan yang tidak responsive, ia akan mengintensifkan usaha mereka untuk merubah lingkungan. Mereka mungkin menggunakan protes, aktivitas sosial atau bahkan mungkin memaksa untuk memicu terjadinya suatu perubahan. Namun apabila semua usaha mereka gagal, mereka akan menyerah dan

mengambil yang baru atau mencari lingkungan baru yang lebih responsive. Variabel yang terakhir adalah apabila individu dengan *self efficacy* yang rendah menghadapi situasi lingkungan yang tidak responsive, individu tersebut cenderung merasa apatis, pasrah dan tidak berdaya.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa dia dapat mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistis. Namun apabila tujuannya tidak masuk akal atau rencanya kaku, maka ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik nol (Young, 2007). Kondisi yang demikian dapat membahayakan dirinya, karena akan mengarahkan dirinya sendiri ke dalam depresi.

Individu yang menilai dirinya secara berlebihan, akan menunjukkan sikap bergairah, demikian berambisi, mempunyai keinginan atau hasrat yang kuat.

Bagi dirinya mencapai cita-cita kemenangan adalah hal yang terpenting. Individu seperti demikian, apabila menghadapi kegagalan akan cenderung mengubah tujuannya, menyesuaikan pandangan-pandangannya, melepaskan usaha yang tidak produktif, atau bersantai untuk menikmati keberhasilannya ketika tujuannya tercapai. Namun di sisi lain, dia juga dapat mengalami frustrasi, dan terkadang penuh dengan kemarahan, ketika setelah mencoba dan mencoba namun usaha yang ia tempuh tetap menunjukkan kegagalan. Individu yang demikian cenderung selalu dipenuhi kekhawatiran jika ia mendapat nilai yang tidak baik, dan selalu merasa bersalah, apabila ia tidak dapat mencapai tujuannya. Kondisi yang demikian dapat memicunya untuk melakukan penarikan diri atau pengambilan keputusan yang tidak produktif.

Self efficacy memiliki banyak kesamaan dengan motivasi penguasaan dan motivasi intrinsik. Stipek (2001, dalam Sandtrock, 2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan bahwa “Aku bisa” dan *helplessness* adalah kepercayaan bahwa “Aku tidak bisa”.

III. Metode Penelitian

Variabel bebas (*independent variable*) adalah *self efficacy*, sedangkan variabel tergantung (*dependent variable*) adalah kematangan karir (*career maturity*).

Subyek Penelitian

Populasi yang akan diteliti adalah mahasiswa di Universitas Surabaya, sedangkan sampel penelitian hanya sebesar 300 mahasiswa, yang terdiri atas 150 mahasiswa tingkat awal dan 150 mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa di dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Surabaya yang

mengambil program studi Strata 1 (S-1), yang berasal dari fakultas farmasi, hukum, psikologi, bisnis dan ekonomi, Teknik, dan Multimedia. Namun di dalam pelaksanaan penelitian peneliti hanya mendapatkan 273 mahasiswa.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan data *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan karena dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik tertentu yang dipandang mempunyai hubungan dengan tujuan penelitian (Neuman, 1997). Penyebaran angket yang disusun oleh peneliti sesuai dengan kriteria adalah mahasiswa tingkat awal yang berada pada rentang usia 17 – 19 tahun, sedangkan mahasiswa tingkat akhir berada pada rentang usia 20 – 26 tahun, dengan asumsi bahwa

mahasiswa tingkat akhir pasti sudah memikirkan kemana arah karier yang diinginkan nantinya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subyek dalam artian laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Singarimbun & Affendi, 1989).

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan Skala *Career Maturity Inventoy-Revised* dan Skala *General Self-efficacy*. Skala *Career Maturity Inventoy-Revised* dikembangkan oleh Crites dan Savickas (dalam Powel, 2000). Skala *Career Maturity Inventoy-Revised* merupakan alat ukur yang menggambarkan *performance*, seseorang dalam hubungannya dengan proses

pengambilan keputusan, self-image, pilihan tujuan, pengetahuan tentang pekerjaan dan ketrampilan problem solving. Skala *Career Maturity Inventoy-Revised* terdiri dari attitude scale dan competence test.

Skala *Self-efficacy* menggunakan *General Self-efficacy Scale* versi Indonesia yang dikembangkan oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (1995). *General self-efficacy scale* merupakan alat ukur yang menggambarkan kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menampilkan perilaku yang dibutuhkan guna mengatasi stressor dalam berbagai situasi. *General self-efficacy scale* terdiri atas 10 item pertanyaan.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 3 bagian, yaitu:

1. Angket terbuka
Berisi sejumlah pertanyaan mengenai identitas diri

subyek yang disusun berdasarkan keperluan data pelengkap, yaitu meliputi usia, jenis kelamin. Bentuk angket yang digunakan untuk mengungkap identitas diri subjek penelitian ini adalah angket terbuka, subyek penelitian bebas member jawaban tanpa ditentukan peneliti.

2. Angket *career maturity*

Berisi sejumlah pernyataan yang menggambarkan performance seseorang dalam hubungannya dengan proses pengambilan keputusan, self-image, pilihan tujuan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan ketrampilan problem solving. Bentuk angket pada bagian ini adalah tertutup.

3. Angket *self efficacy*.

IV. Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis

Pearsons Product Moment menunjukkan koefisien korelasi sebagai berikut:

Table 4.1: Uji Hubungan *Self efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Angkatan 2010

	Self efficacy	Career attitude	Career knowledge	Kematangan karir
	1	.328**	-.044	.205*
Self efficacy		.000	.631	.024
	120	120	120	120
	.328**	1	.099	.769**
Career attitude	.000		.272	.000
	120	124	124	124
	-.044	.099	1	.713**
Career knowledge	.631	.272		.000
	120	124	124	124
	.205*	.769**	.713**	1
Kematangan Karir	.024	.000	.000	
	120	124	124	124

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ditemukan adanya hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,205. Sementara hubungan antar *self efficacy* dengan aspek-aspek kematangan karir, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa

aspek yang berhubungan dengan *self efficacy* hanyalah *career attitude*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,328. Sementara pada *career knowledge* tidak ditemukan adanya hubungan antara self efficacy dengan *career knowledge*.

Table 4.2: Uji Hubungan Self Efficacy dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir

	Self Efficacy	Career Attitude	Career Knowledge	Kematangan Karir
	1	.091	.078	.123
Self efficacy		.473	.539	.334
	64	64	64	64
Career Attitude	.091	1	-.038	.746**
	.473		.768	.000
	64	64	64	64
Career Knowledge	.078	-.038	1	.637**
	.539	.768		.000
	64	64	64	64
Kematangan Karir	.123	.746**	.637**	1
	.334	.000	.000	
	64	64	64	64

Dari tabel diatas diketahui bahwa tidak ditemukannya hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir. Hal ini dikarenakan nilai $p > 0,05$. Begitu pula dengan hubungan antara self efficacy dengan

kematangan karir. Tidak ditemukan hubungan antara self efficacy dengan aspek-aspek kematangan karir, dikarenakan nilai p yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Table 4.3: Hasil Statistik Masing-Masing Kelompok

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self Efficacy	Angkatan 2010	21.7750	5.49937	.50202
	Tingkat Akhir	21.1892	5.61261	.46135
Career Attitude	Angkatan 2010	27.2823	3.91071	.35119
	Tingkat Akhir	24.8041	3.35974	.27617
Career Knowledge	Angkatan 2010	33.4355	3.56870	.32048
	Tingkat Akhir	33.4865	3.32888	.27363
Kematangan Karir	Angkatan 2010	60.7177	5.55030	.49843
	Tingkat Akhir	58.2905	4.56287	.37507

Hasil pengujian statistik pada masing-masing kelompok diketahui bahwa mahasiswa angkatan 2010 cenderung memiliki tingkat kematangan karir, *self efficacy* dan *career attitude* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa tingkat akhir.

Table 4.4: Hasil Pengujian Tingkat Perbedaan Rata-Rata *Self efficacy*, *Career Attitude*, *Career Knowledge* dan Kematangan Karir pada Mahasiswa Angkatan 2010 dan Mahasiswa Tingkat Akhir

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Self efficacy	.104	.748	.857	266	.392	.58581	.68327	-.75950	1.93113
			.859	256.675	.391	.58581	.68182	-.75685	1.92848
<i>Career Attitude</i>	4.382	.037	5.621	270	.000	2.47820	.44085	1.61027	3.34614
			5.547	244.065	.000	2.47820	.44677	1.59818	3.35823
<i>Career Knowledge</i>	.648	.421	-.122	270	.903	-.05100	.41882	-.87557	.77357
			-.121	254.523	.904	-.05100	.42140	-.88089	.77888
Kematangan Karir	6.456	.012	3.958	270	.000	2.42720	.61319	1.21996	3.63444
			3.891	237.907	.000	2.42720	.62379	1.19835	3.65605

Hasil pengujian terhadap rata-rata tingkat self efficacy, *career attitude*, *career knowledge* dan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2010 dan mahasiswa tingkat akhir diketahui bahwa tidak ada perbedaan rata-rata tingkat kematangan karir dan *career attitude* pada kelompok

mahasiswa angkatan 2010 dan tingkat akhir. Sedangkan pada self efficacy dan *career knowledge* diketahui bahwa terdapat perbedaan rata-rata tingkat self efficacy dan *career knowledge* pada mahasiswa angkatan 2010 dan tingkat akhir.

Namun pada mahasiswa angkatan 2010 tingkat *self efficacy* lebih besar dibandingkan dengan mahasiswa tingkat akhir (lihat tabel 4.8). Dan

Hubungan Self efficacy dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Angkatan 2010.

Hasil penelitian pada 124 mahasiswa angkatan 2010 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,205 atau $\text{sig.} < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang, semakin tinggi pula tingkat kematangan karirnya. Hasil penelitian pada mahasiswa angkatan 2010 ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2008) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kematangan karir seseorang. Agarwala (2008) menjelaskan bahwa proses pemilihan karir seseorang juga dipengaruhi oleh faktor individual atau pribadi. Ditambahkan oleh Super (dalam Patton & Lokan,

sebaliknya, mahasiswa tingkat akhir cenderung memiliki tingkat *career knowledge* lebih tinggi dibandingkan mahasiswa angkatan 2010.

2001), bahwa terdapat sejumlah variabel yang berhubungan dengan personality, terutama yang berkaitan dengan *self concept*, *self efficacy*, kecenderungan attributional dan motivasi berprestasi.

Kematangan karir adalah kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karier (Super, 1990 dalam Creed, Patton & Prodeaux, 2007). Super (1980, dalam Coertse & Schepers, 2004) memandang bahwa kematangan karir adalah bentuk normatif yang mengacu pada *to the extent* yang mana observasi individual dan perilaku *expected career* adalah kongruen.

Self efficacy dijelaskan sebagai suatu kemampuan individu dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan guna mencapai sesuatu yang ingin dicapai (Bandura, 1977, dalam Prieto,

2009). Sebelum membuat suatu keputusan karir seorang mahasiswa harus mampu mengenali potensi-potensi yang dimilikinya terkait dengan bidang karir yang ia minati tersebut. Kemampuan pengenalan potensi diri ini dapat dicapai melalui latihan-latihan yang ia tempuh selama studi. Latihan-latihan dengan tingkat kesulitan yang berbeda akan dapat membantu seorang mahasiswa untuk dapat mengeksplorasi dan menggali kemampuannya, sehingga dengan demikian mahasiswa akan mampu mengatasi setiap permasalahan yang mungkin terjadi ketika ia memasuki dunia kerja. Dengan demikian seorang mahasiswa dapat mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkannya, dan mampu melakukan penilaian terkait potensi yang dimilikinya dan prestasi-prestasi yang telah dicapainya selama studi. Sehingga pada proses selanjutnya mahasiswa mampu untuk membuat perencanaan yang berkaitan dengan upaya mereka dalam mencapai tujuan akhirnya. Siswa dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki rasa

percaya diri dalam menjelajahi tantangan karir (Bertz, 2004; Paulsen & Betz, 2004; Quimby & O'Brien, 2004, dalam Santrock 2007).

Kematangan karir sendiri dibentuk melalui dua komponen dasar, yaitu sikap dan kognitif (Crites, 1978; Crites & Savickas, 1995 dalam Creed, Patton & Prodeaux. 2007). Komponen sikap adalah perilaku yang mengacu pada keyakinan dan perilaku individu dalam melaksanakan dan membuat suatu keputusan karir. Sedangkan komponen kognitif berhubungan dengan ketrampilan seseorang atau individu dalam membuat keputusan terkait karir. Melalui hasil penelitian diketahui bahwa siswa dengan tingkat kematangan karir cenderung sangat tinggi, memiliki tingkat *self efficacy* cenderung sangat rendah (48%). Hal ini dikarenakan pada mahasiswa angkatan 2010 hanya ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada salah satu aspek kematangan karir, yaitu *career attitude*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,328. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2010 cenderung telah memiliki keyakinan dalam membuat suatu perencanaan karir, namun belum memiliki kemampuan dan ketrampilan yang cukup dalam membuat suatu keputusan terkait karir. Hal ini dikarenakan sebanyak 3,7% subjek menyatakan bahwa mereka belum memiliki minat untuk bekerja dan sebesar 30,8% menyatakan bahwa mereka masih fokus pada studinya. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh hasil penelitian di Australia (dalam Creed & Patton, 2003) menemukan beberapa hasil positif yang diperoleh siswa yang bekerja part-time, antara lain: perkembangan hasil positif, kematangan karier, kemandirian, tanggung jawab dan memiliki pemahaman yang baik tentang bekerja. Ditambahkan oleh Creed dan Patton (2003) yang menyebutkan bahwa siswa SMU dengan pengalaman kerja memiliki skor kematangan karier yang tinggi.

Hubungan Self efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Hasil penelitian pada 148 mahasiswa menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi sebesar 0,123 atau $\text{sig} > 0,05$. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *self efficacy* adalah suatu kemampuan individu dalam mengorganisir dan melaksanakan tindakan guna mencapai sesuatu yang ingin dicapai (Bandura, 1977, dalam Prieto, 2009). Sedangkan kematangan karir adalah kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karier (Super, 1990 dalam Creed, Patton & Prodeaux, 2007). Melalui hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Hal ini berarti bahwa pada mahasiswa tingkat akhir, kepercayaan individual akan

kemampuan yang dimilikinya untuk dapat bertindak secara sukses mencapai sesuatu yang diharapkan, tidak mempengaruhinya dalam membuat suatu perencanaan hingga membuat suatu keputusan berkaitan dengan karirnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang memiliki tingkat kematangan karir dalam kategori sedang memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 38,5% (tabel 4.27). Namun sebaliknya, mahasiswa tingkat akhir dengan tingkat kematangan karir sangat tinggi memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sangat rendah (37%). Bandura (dalam Alwisol, 2005) memandang *self efficacy* sebagai suatu yang berhubungan dengan keyakinan diri individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu tugas tertentu, dalam hal ini tugas yang dimaksud berkaitan dengan pemilihan bidang karir yang diminatinya. Individu dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan

memiliki harapan yang realistic. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol) (Young, 2007). Kondisi yang demikian mungkin dapat membahayakan bagi diri individu sendiri, karena dapat mengarahkan dirinya ke dalam kondisi depresi.

Di dalam kematangan karir terdapat suatu proses penilaian diri (*self appraisal*). Dalam proses tersebut, individu melakukan penilaian kemampuan diri terkait dengan prestasi serta bakat dan potensi yang dimilikinya. Individu yang menilai dirinya secara berlebihan dapat menunjukkan sikap sangat bergairah, berambisi, serta memiliki hasrat dan keinginan yang kuat. Bagi diri individu tersebut, cita-cita kemenangan adalah yang terpenting. Namun apabila ia menghadapi suatu kegagalan ia dapat mengubah tujuannya, menyesuaikan pandangan-pandangannya dan melepaskan usaha-usaha yang tidak produktif. Namun di sisi lain dia juga dapat mengalami frustrasi dan

terkadang penuh kemarahan. Hal ini dikarenakan ia merasa bahwa semua usaha yang ditempuhnya selalu mengalami kegagalan. Selain itu, individu tersebut juga cenderung dapat melakukan penarikan diri atau melakukan suatu pengambilan keputusan yang tidak produktif (Young, 2007).

Melalui hasil penelitian diketahui bahwa pada mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat rata-rata kematangan karir maupun self efficacy yang lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa angkatan 2010. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir cenderung memiliki tingkat kematangan karir dan *self efficacy* yang lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa angkatan 2010. Apabila dilihat dari usia kronologisnya, mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini berada pada rentang usia 21 tahun hingga 26 tahun. Super (dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa individu berusia 21 hingga 24 tahun berada pada tahap perkembangan karir *implementation*. Dalam tahapan ini individu telah menyelesaikan masa

studi atau trainingnya dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Namun dalam hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 30,8% subjek menyatakan bahwa mereka masih fokus pada studinya dan sebanyak 3,7% menyatakan bahwa mereka belum memiliki minat untuk bekerja. Hasil menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini, belum melewati tahapan perkembangan karir yang seharusnya, sehingga terjadi kecenderungan bahwa mereka memiliki kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa angkatan 2010. Sedangkan pada mahasiswa angkatan 2010, berada pada tahapan perkembangan karir *crystallization*. Dalam tahapan perkembangan ini, individu mengembangkan ide tentang pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan konsep dirinya secara global. Pada tahapan ini individu cenderung menginginkan pekerjaan yang bermartabat tinggi. Melalui hasil penelitian diketahui bahwa mahasiswa angkatan 2010 pada penelitian ini berada dalam tahapan perkembangan remaja akhir. Pada

tahapan ini individu cenderung mengembangkan konsep diri ideal (*self ideal*), yang cenderung bercita-cita tinggi yang tidak realistik. Dalam hal ini *ideal self* biasanya berisi gambaran hal yang diinginkan oleh individu, serta bagaimana seharusnya individu tersebut sebagai usaha untuk menjadi sempurna.

Hasil uji hubungan antara *self efficacy* dengan aspek-aspek kematangan karir menunjukkan tidak ditemukan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kedua aspek kematangan karir. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi kedua aspek kematangan karir lebih besar dari 0,05 (tabel 4.7). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada mahasiswa tingkat akhir belum menunjukkan perilaku yang matang dalam merencanakan dan membuat suatu keputusan karir, serta belum memiliki ketrampilan yang cukup dalam membuat suatu keputusan karir. Kurangnya ketrampilan mahasiswa tingkat akhir dalam membuat suatu keputusan karir, mungkin dapat disebabkan karena kurangnya dukungan universitas dalam peningkatan wawasan

mahasiswa terkait dengan bidang karir yang diminatinya. Feist dan Feist (2002) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *efficacy* tinggi apabila dihadapkan dalam kondisi lingkungan yang tidak responsive, ia akan mengintensifkan usaha mereka untuk merubah lingkungan. Mereka mungkin menggunakan protes, aktivitas sosial atau bahkan mungkin memaksa untuk memicu terjadinya suatu perubahan. Namun apabila semua usaha mereka gagal, mereka akan menyerah dan mengambil yang baru atau mencari lingkungan baru yang lebih responsive. Di lain pihak, individu dengan tingkat *efficacy* rendah, maka individu tersebut cenderung merasa apatis, pasrah dan tidak berdaya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyebutkan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang memiliki tingkat *career attitude* sangat tinggi, cenderung memiliki tingkat *self efficacy* yang sangat rendah pula, yaitu sebesar 33,3%. Ditambahkan, hasil penelitian pada *career knowledge* mahasiswa tingkat akhir menyebutkan bahwa mahasiswa

yang memiliki tingkat career knowledge sangat tinggi, memiliki tingkat kematangan karir yang sangat tinggi pula 36,8%, sebaliknya mahasiswa yang memiliki tingkat kematangan karir sangat rendah cenderung memiliki tingkat *self efficacy* yang sangat rendah pula (33,3%).

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwala, T. (2008). Factor Influencing career choince of management students in India. *Journal of Career Development International*, 13(4), 326-376.
- Akbulut, N. (2010). *The relationship between vocational maturity and hopelessness among female and male twelfth grade students*. Thesis, tidak diterbitkan.
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Pers.
- Appelbaum, S. H., & Hare, A. (1996). Self efficacy as mediator of goal setting and performance: some human resources application. *Journal of Managerial Psychology*, 11 (3), 33-47.
- Arredondo, R. (1976). *The effect of vocational counseling on career maturity of female cooperative health education students*. Disertasi, tidak diterbitkan. Faculty of Texas Tech University.
- Azwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in Changing Societies*. New York: Cambirdge University Perss.
- Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84(2), 191-215.
- Coertse, S., & Schepers, J.S. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 200, 30(2), 56-73
- Creed, P. A. & Patton, W. A. (2003). Predicting two components of career maturity in scool based adolescent. *Journal of Career Development*. 29(4), 277-209.

- Creed, P.A., Patton, W., & Prideaux, Lee-Ann. (2007). Predicting change overtime in career planning and career exploration for High School student. *Journal of Adolescent*, 30, 377-392.
- Dariyo, A. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT Grasindo
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2002). *Human Resources Management* (7th ed). New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Human Resources Management* (11th ed). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Feist, J. & Feist, G. J. (2002). *Theories of Personality* (5th ed). New York: McGraw-Hill
- Flippo, E. B. (1984). *Personel Management* (6th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Gerber, M., Wittenkind. A., Grote, A., & Staffelbach, B. (2009). Exploring type of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 303-318.
- Gibson, J. L., Ivancevih, J. M., & Donnelly, J. H. (1991). *Organization: Behavior structur and processes* (7th ed). Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories Basic Assumption, Research and Application* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Hurlock, E. B. (1981). *Development Psychology: A Life Span Approach* (5th ed). New Delhi: Tata McGraw-Hill
- Isgiyanto, A. (2009). *Teknik Penganmbilan Sampel Pada Penelitian Non-Eksperimental*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kierwa, K. (1998). Six approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*. 76, 475-482.
- Mappiare, A. (1983). *Psikologi Orang Dewasa: Bagi Penyesuaian dan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- McBurney, D., & White, L. T. (2004). *Ressearch Methods* (6th ed). Belmont: Wadsworth/Thomson L.

- Miller, A. (2006). *A sample survey of the career maturity of disadvantage learners in western cape*. Thesis, tidak diterbitkan. Degree of Master Art, University of Stellenbosch.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspective of Donald Super's Constructu of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1, 31-48
- Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitmen in a sample of Australian High School students. *Journal of Career Development*, 29(2), 69-85
- Santrock, J. W. (2007). *Adolescent* (11th ed.) New York:McGraw-Hill.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survai* (rev. ed). Jakarta: LP3ES
- Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Developmen Theory to Counseling* (3rd ed). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Techatassanasoontrorn, A. A. & Tavinsuth, A. (2008). *The Integrated Self-Determination and Self-efficacy Theories of ICT Training and Use: The Case of Socio-Economically Disadvantaged*.
- Young, G. G. (2007). *Membaca Kepribadian Orang*. Jogjakarta: Think
- Zulkaida, A., Kurniati, N. M. T., Retnaningsih., Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek, & Sipil) Auditorium Kampus Gunadarma*. Vol 2, 1-4
- Zunker, V. G. (2002). *Career Counseling Applied Concepts od Life Planning* (6th ed). Pacaivice Grove: Brooks/Cole.