



**HUBUNGAN ANTARA *TASK-APPROACH SKILLS* DENGAN  
*CAREER DECISION MAKING* SISWA KELAS XI DI SMK  
PALEBON TAHUN AJARAN 2018/2019**

**SKRIPSI**

Disajikan sebagai salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan  
Program Studi Bimbingan dan Konseling

Oleh

Nur Sifa Fauziah

1301414030

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2020**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Hubungan antara *Task-Approach Skills* dengan *Career Decision Making* Siswa Kelas XI di SMK Palebon Tahun Ajaran 2018/2019” benar-benar hasil karya sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai dengan ketentuan kode etik ilmiah.

Semarang, 2020



METERAI  
TEMPEL  
D8C78AHF191148843  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

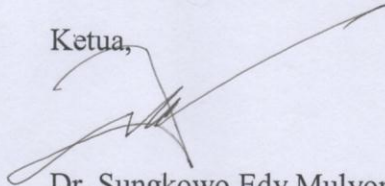
*Nur Sifa Fauziah*  
Nur Sifa Fauziah  
NIM. 1301414030

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Task-Approach Skills* dengan *Career Decision Making* Siswa Kelas XI di SMK Palebon Tahun Ajaran 2018/2019” yang disusun oleh Nur Sifa Fauziah dengan NIM 1301414030 telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari ....., tanggal .....

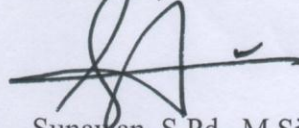
### PANITIA:

Ketua,



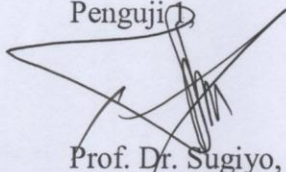
Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd., MSi.  
NIP. 196807042 00501 1 1001

Sekretaris,



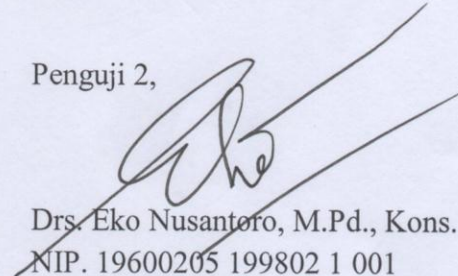
Sunawan, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 19780701 200604 1 002

Penguji 1,



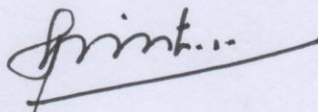
Prof. Dr. Sugiyo, M. Si.  
NIP. 19520411 197802 1 001

Penguji 2,



Drs. Eko Nusantoro, M.Pd., Kons.  
NIP. 19600205 199802 1 001

Penguji 3,



Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons.  
NIP. 19600605 199903 2 001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Setiap keputusan adalah tepat, jika didasarkan pada kesediaan menanggung risiko dan kesadaran akan tidak mudah menjalaninya.

(Nur Sifa Fauziah)

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater jurusan Bimbingan dan Konseling

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri

Semarang

## PRAKATA

Alhamdulillah segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara *Task-Approach Skills* dengan *Career Decision Making* Siswa Kelas XI di SMK Palebon Tahun Ajaran 2018/2019”. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Oleh karena itu dengan hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons. sebagai pembimbing skripsi serta pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Prof. Dr. Fatur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
3. Kusnarto Kurniawan, S.Pd., M.Pd., Kons. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan dan membantu kelancaran penyusunan skripsi.
4. Sunawan, S.Pd., M.Si., Ph.D. yang telah memberikan masukan dan sumbang saran selama proses analisis data.
5. Bapak dan Ibu guru SMK Palebon yang sudah memberikan izin dan bantuan selama proses penelitian.

6. Kedua orangtua yang selalu mendoakan dan mendukung saya baik secara materil maupun moril untuk menyelesaikan skripsi.
7. Para sahabat Adendang, Annisa, Eva, Ulul, dan Virry telah memberi pertanyaan dan pernyataan yang memotivasi untuk menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan khususnya terkait dengan perkembangan ilmu bimbingan dan konseling.

Semarang,

2020

Nur Sifa Fauziah

## ABSTRAK

**Fauziah Nur Sifa.** 2020. *Hubungan Antara Task-Approach Skills dengan Career Decision Making Siswa Kelas XI SMK Palebon Tahun Ajaran 2018/2019*. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Sinta Sarwati, M.Pd., Kons.

Latar belakang penelitian yaitu fenomena yang tertuang pada data awal bahwa *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun ajaran 2018/2019 belum mantap. Menurut teori krumboltz *task approach skills* merupakan hasil dari tiga faktor yang mempengaruhi *career decision making*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk: (1) Mengetahui tingkat *task-approach skills siswa*, (2) Mengetahui tingkat *career decision making* siswa, (3) Mengetahui dan menganalisis hubungan antara aspek-aspek dari *task-approach skills* dengan aspek-aspek dari *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun ajaran 2018/2019.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu penelitian hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel yang digunakan berjumlah 142 siswa dari 240 siswa dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala psikologis *task-approach skills*, skala psikologis *career decision making*. Validitas instrumen menggunakan validitas konstruk diuji dengan rumus *product moment*, dan reliabilitasnya dengan rumus *Cornbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis statistik inferensial dengan teknik korelasi Pearson *product moment*.

Hasil analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa tingkat *task-approach skills* masuk dalam kategori sedang. Sedangkan *career decision making* masuk dalam kategori sedang. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *task-approach skills* aspek standar dan nilai kinerja dengan *rational career decision making* ( $r=0,145$ ;  $p<0,05$ ). Terdapat hubungan negatif antara *task-approach skills* aspek proses persepsi dan kognitif dengan *impulsive career decision making* ( $r=-0,155$ ;  $p<0,05$ ). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *task approach skills* aspek standar dan nilai kinerja dengan *dependent career decision making* ( $r=0,200$ ;  $p<0,01$ ), proses persepsi dan kognitif dengan *dependent career decision making* ( $r=0,177$ ;  $p<0,05$ ), set mental dengan *dependent career decision making* ( $r=0,215$ ;  $p<0,01$ ), dan respon emosional dengan *dependent career decision making* ( $r=0,173$ ;  $p<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan paling erat ditunjukkan oleh *task-approach skills* aspek set mental dengan *dependent career decision making*.

Berdasarkan hasil tersebut maka guru BK disarankan melakukan analisis kebutuhan siswa dengan memberi skala psikologis untuk mengetahui kecenderungan gaya *career decision making* siswa sejak kelas X. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dapat difokuskan layanan klasikal, kelompok, maupun individu sesuai kecenderungan gaya keputusan karier siswa.

Kata Kunci: *Task-approach skills, career decision making, aspek.*

## ABSTRACT

**Fauziah Nur Sifa.** 2020. Relationship Between Task-Approach Skills and Career Decision Making for Class XI Students of SMK Palebon Academic Year 2018/2019. Thesis. Department of Guidance and Counseling. Faculty of Science Education. Semarang State University. Supervisor Dra. Sinta Sarwati, M.Pd., Kons.

The background of the research is the phenomena contained in the initial data that the career decision making of class XI students of SMK Palebon in the 2018/2019 academic year is not yet stable. According to the Krumboltz theory task approach skills are the result of three factors that influence career decision making. The purpose of this study is to: (1) Know the level of task-approach skills of students, (2) Know the level of career decision making students, (3) Know and analyze the relationship between aspects of task-approach skills with aspects of career decision making for class XI students of SMK Palebon 2018/2019 school year.

This study uses a quantitative type of correlational research. The sample used amounted to 142 students from 240 students with a simple random sampling technique. Data collection tool used in this study uses psychological scale task-approach skills, psychological scale career decision making. The instrument validity using construct validity was tested with the product moment formula, and the reliability was with the Cronbach Alpha formula. The analysis technique used is quantitative descriptive analysis and inferential statistical analysis with the Pearson product moment correlation technique.

The results of quantitative descriptive analysis show that the level of task-approach skills is in the medium category. The level of career decision making is in the medium category. The results of inferential statistical analysis show that there is a positive and significant relationship between standard aspects of task-approach skills and the value of performance with rational career decision making ( $r = 0.145$ ;  $p = <0.05$ ). There is a negative relationship between task-approach skills aspects of the process of perception and cognitive with impulsive career decision making ( $r = -0.155$ ;  $p = <0.05$ ). There is a positive and significant relationship between standard aspects of the task approach skills and the value of performance with dependent career decision making ( $r = 0.200$ ;  $p = <0.01$ ), perceptual and cognitive processes with dependent career decision making ( $r = 0.177$ ;  $p = <0.05$ ), mental set with dependent career decision making ( $r = 0.215$ ;  $p = <0.01$ ), and emotional responses with dependent career decision making ( $r = 0.173$ ;  $p = <0.05$ ). So it can be concluded that the relationship most closely demonstrated by the task-approach skills aspects of the mental set with dependent career decision making.

Based on these results, the guidance and counseling teacher is advised to collect need assessment by providing a psychological scale to determine trends in career decision styles. So that classical, group, and individual services can be focused according to student's career decision making styles.

Keywords: Task-approach skills, career decision making, aspects.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan .....	7
1.4 Manfaat.....	8
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB 2 .....	10
LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Penelitian terdahulu .....	10
2.2 <i>Task-Approach Skills</i> .....	14
2.2.1 Pengertian <i>Task-Approach Skills</i> .....	14
2.2.2 Aspek <i>Task-Approach Skills</i> .....	15
2.2.2.1 Standar dan nilai kinerja .....	16
2.2.2.2 Kebiasaan Kerja.....	18
2.2.2.3 Proses Persepsi dan Kognitif .....	20
2.2.2.4 Set Mental.....	23
2.2.2.5 Respon Emosional.....	24
2.3 <i>Career Decision Making</i> (Keputusan Karier) .....	25

2.3.1	Pengertian <i>Career Decision Making</i> .....	25
2.3.2	<i>Career Decision Making Styles</i> .....	27
2.3.2.1	Pengertian <i>Career Decision Making Styles</i> .....	27
2.3.2.2	<i>Career Decision Making Styles</i> Menurut Ahli .....	27
2.4	Kerangka Berpikir .....	33
2.5	Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB 3</b>	.....	<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>37</b>
3.1	Jenis dan Desain Penelitian .....	37
3.2	Variabel Penelitian .....	37
3.2.1	Identifikasi Variabel .....	37
3.2.2	Definisi Operasional Variabel .....	38
3.2.2.1	<i>Task-Approach Skills</i> .....	38
3.2.2.2	<i>Career Decision Making</i> .....	39
3.2.3	Hubungan antar Variabel .....	41
3.3	Populasi dan Sampel .....	42
3.4	Metode dan Alat Pengumpul Data .....	43
3.4.1	Metode Pengumpulan Data .....	43
3.4.2	Alat Pengumpul Data .....	44
3.4.2.1	Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills</i> .....	44
3.4.2.2	Skala Psikologis <i>Career Decision Making</i> .....	46
3.5	Validitas dan Reliabilitas .....	47
3.5.1	Validitas .....	47
3.5.2	Reliabilitas .....	49
3.6	Teknik Analisis Data .....	51
3.6.1	Deskriptif Persentase .....	51
3.6.1.1	Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	52
3.6.1.2	Uji Hipotesis .....	54
3.6.1.2.1	Uji Normalitas .....	54
3.6.1.2.2	Uji Linieritas .....	54
<b>BAB 4</b>	.....	<b>55</b>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Tingkat <i>Task-Approach Skills</i> Siswa SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019 .....	55
4.1.2 Gambaran <i>Career Decision Making</i> Siswa SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019.....	57
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.1.3.1 Uji Normalitas .....	59
4.1.3.2 Uji Linearitas .....	60
4.1.4 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	60
4.1.4.1 Hasil Analisis <i>Product Moment</i> (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dengan <i>Rational Career Decision Making</i> .....	63
4.1.4.2 Hasil Analisis <i>Product Moment</i> (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dengan <i>Fatalistic Career Decision Making</i> .....	63
4.1.4.3 Hasil Analisis <i>Product Moment</i> (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dengan <i>Intuitive Career Decision Making</i> .....	64
4.1.4.4 Hasil Analisis <i>Product Moment</i> (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dengan <i>Impulsive Career Decision Making</i> .....	65
4.1.4.5 Hasil Analisis <i>Product Moment</i> (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dengan <i>Dependent Career Decision Making</i> .....	66
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Tingkat <i>Task-Approach Skills</i> Siswa SMK Siswa Kelas XI Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019.....	67
4.2.2 Tingkat <i>Career Decision Making</i> Siswa Kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019.....	68
4.2.3 Analisis Hubungan Antara Aspek-Aspek dari <i>Task-Approach Skills</i> dengan Gaya <i>Career Decision Making</i> Siswa Kelas XI SMK Palebon.....	71
4.2.3.1 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan <i>Rational Career Decision Making</i> .....	71
4.2.3.2 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan <i>Fatalistic Career Decision Making</i> .....	75

4.2.3.3 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan <i>Intuitive Career Decision Making</i> . .....	77
4.2.3.4 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan <i>Impulsive Career Decision Making</i> . .....	80
4.2.3.5 Analisis Hubungan Antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan <i>Dependent Career Decision Making</i> . .....	82
BAB 5 .....	85
PENUTUP .....	85
5.1 Simpulan .....	85
5.2 Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	88
LAMPIRAN .....	92

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Populasi Siswa Kelas 7 SMK Palebon.....	42
3.2 Proporsi Sampel Penelitian .....	43
3.3 Skor Alternatif Jawaban untuk Variabel <i>Task-Approach Skills Siswa</i> .....	44
3.4 Skor Alternatif Jawaban untuk <i>Career Decision Making</i> .....	44
3.5 Kisi-Kisi Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills</i> .....	45
3.6 Kisi-Kisi Reliabilitas Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills</i> .....	46
3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills</i> .....	50
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Psikologis <i>Career Decision Making</i> .....	51
3.9 Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi “r” .....	54
4.1 Nilai Maksimum, Minimum, <i>Mean</i> , dan Standar Deviasi Variabel <i>Task-approach skills</i> .....	55
4.2 Klasifikasi <i>Task-approach skills</i> .....	56
4.3 Nilai Maksimum, Minimum, <i>Mean</i> , dan Standar Deviasi Variabel <i>Career Decision Making</i> .....	57
4.4 Klasifikasi <i>Career Decision Making</i> .....	58
4.5 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov (K-S)</i> .....	59
4.6 Hasil Uji Linieritas .....	60
4.7 Tabel Hasil Eksplorasi Awal Hubungan <i>Task-Approach Skills dengan Career Decision Making</i> .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	35
3.1 Hubungan antar Variabel .....	41
4.1 Grafik Klasifikasi Tingkat <i>Task-Approach Skills</i> .....	56
4.2 Grafik Klasifikasi Tingkat <i>Task-Approach Skills</i> .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills Try Out</i> .....	93
2. Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills Try Out</i> .....	99
3. Kisi-Kisi Skala Psikologis <i>Career Decision Making</i> .....	105
4. Skala Psikologis <i>Career Decision Making Try Out</i> .....	111
5. Uji Validitas <i>Task-Approach Skills Try Out</i> .....	117
6. Uji Validitas <i>Career Decision Making Try Out</i> .....	119
7. Uji Reliabilitas Instrumen <i>Task-Approach Skills Try Out</i> .....	121
8. Uji Reliabilitas Instrumen <i>Career Decision Making Try Out</i> .....	122
9. Kisi-Kisi Skala Psikologis <i>Task-Approach Skills</i> Penelitian .....	123
10. Kisi-Kisi Skala Psikologis <i>Career Decision Making</i> Penelitian.....	127
11. Skala <i>Task-Approach Skills</i> Penelitian .....	131
12. Skala <i>Career Decision Making</i> Penelitian.....	135
13. Uji Validitas <i>Task-Approach Skills</i> Penelitian.....	139
14. Uji Validitas <i>Career Decision Making</i> Penelitian.....	141
15. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian <i>Task-Approach Skills</i> Penelitian .....	143
16. Uji Reliabilitas Instrumen <i>Career Decision Making</i> Penelitian .....	144
17. <i>Output</i> Uji Normalitas Skala <i>Task-Approach Skills</i> dan Skala <i>Career Decision Making</i> .....	145
18. <i>Output</i> Uji Linieritas Skala <i>Task-Approach Skills</i> dan Skala <i>Career Decision Making</i> .....	146
19. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Skala <i>Task-Approach Skills</i> dan Skala <i>Career Decision Making</i> .....	147
20. Hasil Eksplorasi Awal Hubungan Antara Aspek-Aspek <i>Task-Approach Skills</i> dan Aspek-Aspek <i>Career Decision Making</i> .....	148
21. Surat Keterangan Penelitian .....	150

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Remaja merupakan usia penting bagi seorang pribadi untuk menentukan arah kariernya. Pilihan untuk meneruskan studi atau melamar pekerjaan biasanya menjadi kekhawatiran tersendiri bagi usia remaja khususnya remaja akhir atau usia SMA/SMK sederajat. Pendapat ini didukung oleh Yusuf (2009:82-83) yang mengemukakan dasar psikologis tugas perkembangan remaja dalam mencapai jaminan kemandirian ekonomi ditunjukkan dengan keinginan remaja mencapai kedewasaan khususnya memiliki pekerjaan yang layak. Keinginan memiliki pekerjaan yang layak ini didasari oleh kebudayaan masyarakat yang masih berstruktur sederhana. Yusuf (2009:83) juga mengemukakan bahwa remaja akhir memiliki tugas perkembangan memilih dan mempersiapkan karier (pekerjaan). Tujuannya adalah memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya serta mempersiapkan diri memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam dunia kerja tersebut.

Tugas perkembangan karier remaja pada ranah sikap disebutkan Yusuf (2009:85) bahwa remaja meyakini dia harus mengambil keputusan sendiri tetapi masih memerlukan nasihat orang lain. Sesuai dengan pernyataan Yusuf bahwa usia remaja dalam hal ini usia SMA/SMK sederajat penting untuk memiliki kemampuan membuat keputusan karier (*career decision making*) dan sudah barang tentu guru bimbingan dan konseling sangat diperlukan sebagai fasilitator karier siswa. Peran bimbingan dan konseling dinyatakan secara lebih jelas yaitu



membantu siswa untuk memahami, menerima, dan mengarahkan diri siswa, membuat keputusan diri dan menyadari tanggung jawab dari keputusan mereka (Hanum, 2019:51).

*Career decision making* (pengambilan keputusan karier) menurut Krumboltz dipengaruhi bukan hanya dari faktor bawaan seseorang saja melainkan dipengaruhi juga oleh kondisi lingkungan, hasil belajar, dan *task-approach skills*. Pengambilan keputusan karier tidak terlepas dari cara pribadi merespon pada situasi membuat keputusan. Cara ini yang disebut gaya pengambilan keputusan karier. Bubic (2014) menemukan bahwa gaya pembuatan keputusan karier berpengaruh terhadap kepuasan pilihan karier remaja. Penelitian Osipow & Reed (1985) mengemukakan bahwa gaya pembuatan keputusan berpengaruh secara signifikan terhadap penyesalan pilihan karier mahasiswa. Penyesalan pilihan karier ini tentunya menjadi momok yang seharusnya diminimalisir pada setiap tahapan pendidikan. Gaya pengambilan keputusan karier ini akan dikategorikan menjadi lima indikator yang didasarkan pada teori Krumboltz yaitu *rational*, *fatalistic*, *intuitif*, *impulsive*, dan *dependent*.

*Task-approach skills* atau keterampilan menghadapi tugas mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan *problem-solving*, kebiasaan kerja, *mental sets*, respon emosional, dan respon kognitif. *Task-approach skills* harus dimiliki seorang pribadi untuk mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini notabene untuk seumur hidup. Hal ini sejalan dengan teori Krumboltz yang menyatakan bahwa empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier (*career decision*

*making*) seseorang yaitu faktor genetik, lingkungan, belajar, dan keterampilan menghadapi tugas dan masalah (Munandir,1996:97). *Task-Approach Skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Pribadi dapat menginterpretasikannya dalam pengamatan diri. Ranah karier adalah perencanaan, pencarian informasi, estimasi dan nilai kerja. Hal ini berarti *Task-Approach Skills* adalah hasil dari ketiga faktor sebelumnya yaitu genetik, lingkungan, dan belajar sesuai pernyataan Kumboltz (Munandir,1996) keterampilan *task-approach skills* dicapai sebagai hasil interaksi pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan. Hal yang seringkali memodifikasi *task-approach skills* adalah pengalaman buruk dan bagus. Menjadi suatu acuan bahwa pribadi cenderung kearah konstruktif dan membangun alternatif sehingga *task-approach skills* yang ia miliki bertambah atau pengalaman buruk yang menjadikan ia sebagai seorang yang destruktif dan membenamkan diri dalam keputusan. Kim (2014:449) menunjukkan bahwa keterampilan pendekatan tugas memiliki efek yang signifikan dalam mempromosikan kegiatan pencarian karier.

Fenomena yang ditemukan di SMK Palebon menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karier siswa merupakan aspek yang perlu menjadi sorotan melihat hasil DCM yang menunjukkan bahwa butir soal “Saya ingin melanjutkan sekolah, tetapi juga ingin bekerja” mendapat presentase 52% pada jurusan akuntansi (AK), 28% di jurusan administrasi perkantoran (AP), 50% di jurusan multi media 1 (MM), 44% di jurusan multi media 2 (MM), dan 48% di jurusan pemasaran (PM). Total siswa yang memilih butir soal tersebut adalah 61 dari

sampel 125 siswa. Analisis daftar cek masalah ini diambil dari total 125 siswa sebagai sampel dari populasi 360 siswa kelas XI tahun ajaran 2017/2018. Presentase ini menunjukkan bahwasannya kemampuan siswa dalam membuat keputusan karier belum mantap. Maka dari itu perlu adanya eksplorasi gaya pengambilan keputusan karier siswa. Gaya keputusan karier siswa didasarkan pada bagaimana ia memiliki pengalaman, ciri fisik, serta kondisi lingkungan. Ketiga hal tersebut termuat dalam *task-approach skills* yang dirinci menjadi standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional. Ketidak mantapan siswa dalam membuat keputusan dapat menyebabkan individu sampai membuat keputusan karier dengan tidak tepat, maka akan timbul permasalahan psikologis, akademik, dan relasional (Germeijs, 2006). Selain itu terkait dengan hasil wawancara tidak terstruktur dengan guru bimbingan dan konseling diperoleh informasi bahwa pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di kelas hanya ada pada dua minggu pertama setiap bulan. Nursalim (2013:88) mengemukakan dampak terkait kurang atau bahkan tidak adanya alokasi jam BK di sekolah diantaranya guru BK kesulitan melaksanakan program secara optimal dan siswa juga kurang memahami manfaat jam masuk BK bagi mereka. Hal ini sangat disayangkan apabila siswa tidak optimal menerima pelayanan BK khususnya bidang karier.

Peran guru bimbingan konseling dapat memaksimalkan kerja siswa dalam mengambil keputusan karier sesuai dengan pendapat Zamroni (2016:141) yang mengemukakan bahwa dalam bidang karier, bimbingan dan konseling membantu peserta didik untuk memahami diri, menerima diri, mengarahkan diri, mengambil

keputusan diri, merealisasikan keputusannya secara bertanggung jawab. Seseorang memiliki sifat bawaan tertentu dalam lingkungan tertentu dan menghadapi pengalaman belajar yang baru. Seseorang memang tidak dapat mengatur sifat bawaannya namun sifat bawaan ini yang akan mempengaruhi lingkungannya dan pengalaman belajarnya. Hubungan faktor-faktor ini yang membentuk generalisasi observasi diri dan generalisasi pandangan dunia. Generalisasi observasi diri adalah bagaimana seseorang mengamati diri seperti sikapnya, keterampilannya dan menilai tindakan dan bagaimana kinerjanya. Generalisasi pandangan dunia merupakan hasil belajar ketika seseorang dalam lingkungan tertentu berguna untuk memperkirakan hal yang terjadi di lingkungan lain atau di masa mendatang generalisasi observasi diri dan generalisasi pandangan dunia ini yang menimbulkan pengalaman belajar baru dan pengambilan keputusan selanjutnya. Munandir (1996) mengemukakan bahwa pengalaman belajar, keadaan lingkungan, peristiwa yang sedang terjadi, jenis kelamin, suku bangsa, kebudayaan, dan keadaan jasmaniah seseorang, menentukan tindakan yang berkaitan dengan kerja dan pengambilan keputusan kerja. Krumboltz (2009:135) berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan produk dari pengalaman yang tak terhitung dalam berbagai situasi terencana maupun tidak terencana. Hasil pembelajaran itu berupa keterampilan, minat, pengetahuan, kepercayaan, preferensi, kepekaan, emosi, dan tindakan di masa depan.

Perlu dijadikan sebuah sorotan penting bahwasannya *task-approach skills* sebagai hasil dari faktor genetik, lingkungan dan belajar. Faktor *task-approach*

*skills* yang mencakup diantaranya keterampilan *problem-solving*, kebiasaan kerja, set mental, respon emosional, proses kognitif (perhatian dan daya ingat). Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa *task-approach skills* yang berkaitan dengan karier berupa perencanaan, pencarian informasi, estimasi dan nilai kerja. *Task-approach skills* merupakan kemampuan penyesuaian terhadap lingkungan baik dalam hal kognitif maupun performa diri, dari kemampuan ini yang nantinya akan menentukan bagaimana seorang pribadi memiliki gaya keputusan kariernya masing-masing. Berdasarkan hal tersebut penting dilakukan penelitian mengenai hubungan *task-approach skill* dengan *career decision making* siswa kelas XI di SMK Palebon.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam skripsi yaitu:

- 1.2.1 Seberapa tinggi tingkat *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019?
- 1.2.2 Seberapa tinggi tingkat *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019?
- 1.2.3 Apakah ada hubungan aspek-aspek dari *task-approach skills* dengan aspek-aspek dari *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon?
  1. Apakah ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Rational*?

2. Apakah ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Fatalistic*?
3. Apakah ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Intuitive*?
4. Apakah ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Impulsive*?
5. Apakah ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Dependent*?

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan dalam skripsi yaitu:

- 1.3.1 Mengetahui tingkat *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019?
- 1.3.2 Mengetahui tingkat *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019?
- 1.3.3 Mengetahui dan menganalisis hubungan antara aspek-aspek dari *task-approach skills* dengan aspek-aspek dari *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon.

1. Menganalisis hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Rational*.
2. Menganalisis hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Fatalistic*.
3. Menganalisis hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Intuitive*.
4. Menganalisis hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Impulsive*.
5. Menganalisis hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Dependent*.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Diharapkan temuan pada skripsi dapat memberikan informasi bagi pengembangan kajian ilmu bimbingan dan konseling khususnya terkait *task-approach skills* dan *career decision making*, sehingga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian topik yang sejenis.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Penelitian Lanjutan**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait bidang karier di sekolah, supaya memperkaya khasanah kajian bidang karier dalam bimbingan dan konseling di sekolah. Selain itu, dapat menjadi motivasi agar memperdalam dan memperluas bidang penelitian bimbingan dan konseling.

#### **1.4.2.2 Bagi Guru Bimbingan dan Konseling**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi guru bimbingan dan konseling ketika menerapkan bidang karier dalam hal ini mengenai aspek-aspek *task approach skills* yang berubungan dengan *career decision making*. Selain itu, dapat memberikan pengetahuan dalam rangka memahami aspek-aspek yang berhubungan dengan *career decision making* siswa sehingga mampu menjadi fasilitator karier dalam mengoptimalkan tugas perkembangan karier siswa.

#### **1.4.2.3 Bagi Kepala Sekolah**

Memberikan bahan pertimbangan untuk mengalokasikan waktu layanan bimbingan dan konseling sesuai kebutuhan siswa secara sistematis dan berkesinambungan dari kelas X, XI, dan XII sehingga dapat memantapkan *career decision making*.



## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian Narita (2014:100-101) Keefektifan Teori Krumboltz untuk Mengembangkan Pilihan Karier Siswa SMA. Penelitian ini bertujuan menguji keefektifan teori Krumboltz untuk mengembangkan pilihan karier siswa SMA. Subjek penelitian adalah siswa SMA kelas X berjumlah 8 orang. Simpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa teori Krumboltz efektif untuk mengembangkan pilihan karier siswa SMA. Temuan dalam penelitian Narita memperkuat peneliti untuk melakukan penelitian didasarkan pada teori Krumboltz. Sekaligus mengembangkan variabel lain yaitu gaya pengambilan keputusan karier dan *task-approach skills*.

Lebih lanjut lagi penelitian Kim (2014) *The Effect of Career Identity and Krumboltz's Task Approach Skills on Career Maturity, Career Barriers, and Career Aspiration*. Pada penelitian ini meneliti hubungan antara keterampilan pendekatan tugas dari optimisme, daya tahan, intoleransi ketidakpastian, identitas karier, kematangan karier, hambatan karier, dan aspirasi karier. Data dikumpulkan dari 269 mahasiswa yang diterima di perguruan tinggi di Seoul, Gyeonggi dan Chungchung di Korea. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, identitas karier berkorelasi positif dengan kematangan karier, aspirasi dan negatif dengan hambatan karier. Penelitian ini menyiratkan bahwa konselor karier perlu membantu klien mengembangkan optimisme, keluwesan, tanggung jawab, dan

konselor harus menyadari efek dari keterampilan pendekatan tugas pada karier, hambatan, dan aspirasi. Penelitian ini sebagai penguat untuk mendalami variabel kemampuan pendekatan tugas atau *task-approach skills*.

Penelitian *Norisa (2015)* membahas *problem solving sebagai variabel terikat*. *Problem solving* merupakan salah satu dari komponen *task-approach skills*. Penelitian ini berjudul Efektivitas Teknik *Problem Solving* untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karier Siswa. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari pelatihan teknik *problem solving* terhadap peningkatan kemampuan pengambilan keputusan karier siswa SMA. Kesimpulan dari penelitian ini adalah teknik *problem solving* efektif untuk meningkatkan pengambilan keputusan karier siswa. Hal tersebut ditunjukkan melalui adanya peningkatan kemampuan pengambilan keputusan karier pada saat sebelum dan sesudah diberikan *treatment*. Penelitian ini sebagai pendukung untuk melakukan penelitian terkait dengan *problem solving* yang merupakan bagian dari *task-approach skills*.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karier Siswa. Berdasarkan hasil analisis uji *t* antara variabel *self efficacy* dengan kemantapan pengambilan keputusan karier menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* dengan kemantapan pengambilan keputusan karier. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kemantapan dalam pengambilan keputusan karier siswa dan semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula kemantapan siswa dalam pengambilan keputusan kariernya. *Self efficacy* memiliki sumbangan atau

kontribusi sebesar 30,8 % terhadap kemantapan pengambilan keputusan karier. Berdasarkan hasil analisis uji t antara variabel dukungan sosial keluarga dengan kemantapan pengambilan keputusan karier menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan sosial keluarga dengan kemantapan pengambilan keputusan karier. T hitung positif artinya semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka kemantapan pengambilan keputusan semakin tinggi, dan semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin rendah pula kemantapan pengambilan keputusan karier siswa. Dukungan sosial keluarga memiliki sumbangan atau kontribusi sebesar 11,6 % terhadap kemantapan pengambilan keputusan karier. Menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga dengan kemantapan pengambilan keputusan karier. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan simultan antara faktor *self efficacy* dan dukungan sosial keluarga dengan kemantapan pengambilan keputusan karier. *Self efficacy* dan dukungan sosial keluarga memiliki kontribusi sebesar 32,1% terhadap kemantapan pengambilan keputusan karier. Penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu yang membahas *self-efficacy* karena posisi penelitian ini adalah sebagai penelitian baru yang membahas *task-approach skills* dalam teori Krumboltz sebagai variabel penelitian dan hubungannya dengan keputusan karier.

Violina (2018) meneliti gaya pembuatan keputusan karier mahasiswa baru yang menghasilkan 38% atau 42 mahasiswa baru program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki gaya pembuatan keputusan karier rasional; 35% atau 38 mahasiswa baru program studi Bimbingan

dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki gaya pembuatan keputusan karier dependen; 25% atau 29 mahasiswa baru program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki gaya pembuatan keputusan karier Intuitif. Penelitian tersebut mengkaji tiga gaya sedangkan pada penelitian ini akan dikaji lima gaya keputusan karier yang dilakukan pada siswa SMK. Subjek siswa SMK dipilih karena urgensi dari tugas perkembangan keputusan karier yang sudah semestinya dimiliki pada usia ini selain itu juga siswa SMK lebih berorientasi pada dunia kerja.

Hasil penelitian Blustein (1987) menemukan hubungan gaya pembuatan keputusan rasional dengan kematangan karier. Harren (1979) juga mengemukakan bahwa gaya pembuatan keputusan rasional berhubungan dengan kematangan karier. Penelitian Blustein dan Harren berfokus pada kematangan karier sedangkan penelitian ini akan berfokus pada bagaimana *task-approach skills* yang dimiliki seorang pribadi berhubungan dengan gaya pengambilan keputusan karier. Penelitian yang dilakukan Safitri (2014) menemukan bahwa mahasiswa dengan gaya pembuatan keputusan rasional memiliki prestasi belajar paling tinggi dibandingkan dengan gaya pembuatan keputusan intuitif dan dependen. Penelitian safitri lebih berfokus pada prestasi belajar, sedangkan penelitian ini akan berfokus pada *task-approach skills* notabene tidak hanya mencakup prestasi belajar akademik tetapi juga pengalaman belajar lain, aspek fisik, dan lingkungan.

## **2.2 Task-Approach Skills**

### **2.2.1 Pengertian Task-Approach Skills**

Berangkat dari teori pengambilan keputusan karier behavioral, *task-approach skills* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Seperti yang dikemukakan Munandir (1996:97-101) mengenai teori keputusan karier Krumboltz yang mengemukakan *task-approach skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Faktor pribadi dan lingkungan merupakan faktor penting yang menentukan keputusan karier seseorang. Faktor pribadi merupakan segala unsur yang nampak fisik dan kemampuan bawaan seperti jenis kelamin dan rupa. Faktor lingkungan adalah lingkungan itu sendiri, kejadian di dalamnya, latar kejadian seperti lingkungan kerja, dan syarat kerja. Berdasar penjelasan umum sebelumnya ada empat faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier menurut teori Krumboltz dalam Munandir (1966:101) yaitu:

(a)Faktor Genetik, faktor bawaan seperti wajah, jenis kelamin, suku bangsa, dan kemampuan. (b)Kondisi Lingkungan, kondisi lingkungan ini berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan, dan pelatihan, kebijaksanaan dan prosedur seleksi, imbalan, peraturan, kemajuan teknologi, perubahan organisasi social, sumber keluarga, system pendidikan, lingkungan masyarakat, pengalaman belajar.(c)Faktor Belajar, (d)*Task-Approach Skills* (Keterampilan menghadapi tugas), keterampilan ini adalah hasil dari pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan. Termasuk di dalam keterampilan ini adalah standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional.

Teori Krumboltz mengemukakan bahwa fisik dan kemampuan besar atau kecil akan terpengaruh oleh interaksi dengan lingkungan. Kemampuan khusus seperti

bakat musik, kecerdasan, gerak otot, merupakan hasil interaksi bawaan dengan lingkungan yang dihadapi. Kondisi Lingkungan. Kondisi lingkungan yang kondusif akan mendukung seorang untuk menjadi pribadi si pembuta keputusan yang tepat. Dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan merupakan fasilitas sarana-prasarana psikologis. Pengalaman belajar merupakan pengalaman khas dari masing-masing pribadi. Ada dua jenis belajar yaitu belajar instrumental, merupakan pengalaman yang terjadi ketika seseorang berada di lingkungan dan berbuat sesuatu sebagai reaksi terhadap lingkungan, dan ia mendapat hasil yang dapat diamati dari perbuatannya. Komponen belajar instrumental ada anteseden yang berupa kejadian yang mendahului dan ada sangkut pautnya dengan repon yang mempengaruhi tindakan dan dapat berubah oleh balikan dari pengalaman dan tanggapan yang diterima pribadi dari tindakannya. seperti ciri fisik, kemampuan umum, bakat, lingkungan, keadaan, dan kejadian. yang mendahului. Respon merupakan perbuatan yang dilakukan karena adanya anteseden baik nampak maupun tidak. Konsekuensi merupakan hasil atau akibat yang tidak kelihatan berupa perasaan atau pikiran dan dampak terhadap orang lain. Belajar asosiatf merupakan pengamatan orang mengenai hubungan antar kejadian dan dapat memprediksi konsekuensinya. Seseorang akan mengamati model nyata maupun fiksi. Model fiksi dapat berupa ucapan atau bacaan.

### **2.2.2 Aspek *Task-Approach Skills***

Lebih lanjut seperti yang dikemukakan diatas bahwa dalam *task-approach skills* terdapat standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional. Berikut adalah penjelasannya:

### 2.2.2.1 Standar dan nilai kinerja

Standar dan nilai kerja mengacu pada angket yang dikembangkan Wollack, Goodale, Witjing, dan Smith yang disebut Survey Work Values (SWV) dalam Meiyanto (1999:34) yaitu :

Angket ini terdiri atas enam subskala yaitu: *social status of the job*, *activity preference*, *pride in work*, *job involvement*, *attitude towards earning*, dan *upward striving*. Respon jawaban subjek terhadap angket bergerak antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Subskala-subskala tersebut masing-masing didefinisikan sebagai berikut: *activity preference*: karyawan memiliki kecenderungan untuk mau terlibat aktif perusahaan (sibuk); *pride in work*: perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik; *job involvement*: seberapa jauh karyawan tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerja; *attitude towards earning*: sikap karyawan untuk berusaha meningkatkan penghasilannya; *social status*: dampak pekerjaannya terhadap status sosialnya; dan *upward striving*: keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya.

Berdasarkan skala yang dikembangkan Wollack, Goodale, Wtjing dan Smith dapat disimpulkan bahwa enam subskala ini yang digunakan sebagai indikator standar dan nilai kinerja yaitu:

#### 1. *Activity Preference*

Wollack dalam Meiyanto (1993) mendeskripsikannya sebagai kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan. Maka disesuaikan dengan konteks sekolah dapat diambil simpulan bahwa *Activity Preference* merupakan kecenderungan siswa dalam terlibat aktif di kegiatan sekolah. Keterlibatan siswa dalam kerja kelompok misalnya, dari sini akan diketahui kecenderungan keterlibatan siswa melalui kerja sama kelompok.

#### 2. *Pride in Work*

Tugas yang dikerjakan dengan baik dapat menjadi suatu kepuasan dan kebanggaan seorang individu, Wollack dalam Meiyanto (1993) mendeskripsikan kepuasan dan kebanggaan tercipta dari hasil pekerjaan yang baik. Maka dalam konteks sekolah siswa yang mengerjakan tugasnya dengan baik memiliki kebanggaan dan kepuasan dalam dirinya hal ini yang menjadi indikator ideal standar dan nilai kinerja pada siswa.

### 3. *Job Involvement*

Ketertarikan terhadap pekerjaan sesuai konteks sekolah tentunya adalah *passion* siswa. Seorang siswa yang tertarik terhadap suatu pekerjaan ini nantinya akan terlihat dari kehadiran dalam mengikuti setiap kegiatan dan mendalami kegiatan yang berkaitan dengan *passion*nya. Sesuai dengan pernyataan Wollack yang mendeskripsikan *job involvement* sebagai ketertarikan karyawan dengan kegiatan perusahaan.

### 4. *Attitude Towards Earning*

Sikap berusaha meningkatkan penghasilan sebagai pekerja menurut Wollack (1993) ini menjadi indikator standar dan nilai kinerja seorang pribadi. Kebanggaan melakukan pekerjaan dengan baik menjadi manifestasi perilaku dari sikap berusaha meningkatkan pendapatan. Contoh konkretnya adalah meningkatkan kompetensi, wawasan, dan sudut pandang terhadap suatu pekerjaan.

### 5. *Social Status*

Dampak pekerjaannya terhadap status sosial seseorang merupakan deskripsi dari Wollack (1993) hal ini menjadikan sudut pandang diri dan sudut pandang orang lain menjadi suatu tolak ukur adanya standar dan nilai kerja seseorang. Bagaimana



suatu pekerjaan menjadikan dirinya berperan sebagai figur yang dihormati baik oleh dirinya sendiri maupun lingkungan sosialnya.

#### 6. *Upward Striving*

Wollack (1993) mendeskripsikannya sebagai kecenderungan pribadi dalam meningkatkan standar hidup dan kariernya. Dalam hal ini tentu meningkatkan kompetensi sebagai suatu tindakan nyata yang harus berbanding lurus sebagaimana ia meningkatkan standar hidup serta kariernya.

#### **2.2.2.2 Kebiasaan Kerja**

Kebiasaan kerja dapat didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

##### 1. Loyalitas lingkungan kerja

Loyalitas dinyatakan dalam teori Steers & Porter (1983:63) diantaranya:

- a. Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.
- b. Loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap seorang yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu perilaku yaitu bertahan di perusahaan selama tidak melakukan kesalahan fatal.

##### 2. Lingkungan yang positif

Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003:39) adalah seluruh perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, yang berpengaruh pada performa kerja baik perorangan maupun kelompok. Menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang positif merupakan segala sesuatu baik sarana dan prasarana, metode kerja maupun suasana yang mendukung pekerja/karyawan.

### 3. Kebijakan perusahaan

Kebijakan seringkali dikaitkan dengan bidang politik, pemerintahan dalam suatu negara. Padahal tentu saja suatu lembaga memiliki peraturan yang disebut sebagai kebijakan. Seperti halnya (Monahan dalam Syafaruddin, 2008:75) menyatakan bahwa kebijakan merupakan hal yang berkenaan dengan gagasan pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang sama-sama diterima pemerintah/lembaga dalam mencapai tujuan.

Kebijakan merupakan keputusan pemerintah yang umum dan berlaku untuk seluruh masyarakat (Abidin, 2006:17). Sedangkan Dunn, (1999) mengemukakan kebijakan adalah aturan tertulis dari keputusan formal organisasi yang mengikat, mengatur perilaku agar tercipta tata nilai baru dalam masyarakat.

Kebijakan berbeda dengan *policy* (kebijaksanaan), kebijakan merupakan aturan tertulis yang formal dari suatu organisasi sedangkan *policy* merupakan kearifan yang dimiliki seorang pribadi.

Dapat diambil simpulan kebijakan merupakan keputusan organisasi yang bersifat umum, formal, dan mengikat berupa aturan tertulis. Kebijakan ini tentunya harus ditaati sebagai acuan dalam bersikap saat menjadi karyawan suatu perusahaan atau terlibat dalam organisasi tertentu. Pribadi dituntut mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan dimana ia bekerja nantinya.

#### 4. Role model (pemimpin)

Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kepemimpinan seorang dalam mengelola organisasi, loyalitas dan disiplin karyawan akan diberikan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, 2000:334). Pemimpin juga seorang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain memberi peranan besar bagi kelangsungan organisasi dengan mengimplementasi budaya organisasi diseimbangkan dengan nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi (Alban, 2004).

Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan pemimpin dapat menjadikan kompetensi, tanggung jawab dan dedikasi tinggi miliknya untuk membuat karyawan menjadi loyal dan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.2.2.3 Proses Persepsi dan Kognitif**

#### 1. Persepsi

##### a. Pengertian persepsi

Proses persepsi merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian dari stimulus yang diindera individu menjadi suatu hal yang berarti dan merupakan respon yang menyatu dalam diri individu (Walgito, 2010:100). Proses persepsi

ini melalui proses yang menjadikan individu memberi respon sesuai dengan hasil persepsi, selain itu juga dijelaskan lebih lanjut mengenai hal yang menjadikan hasil persepsi setiap individu akan berbeda. Persepsi terintegrasi dalam diri individu maka ini yang menjadikan apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut maka persepsi dikemukakan berdasar perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman individu sehingga dalam mempersepsi stimulus hasilnya kan berbeda antara satu individu dengan individu lain, dapat dikatakan persepsi bersifat individual (Walgito, 2010:100).

Dapat disimpulkan persepsi adalah pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus yang terintegrasi sehingga bersifat individual karena dipengaruhi oleh perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman individu yang berbeda.

b. Faktor yang berperan dalam persepsi

- 1) Objek yang dipersepsi. Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera yang datang dari luar dan dalam individu. Sebagian besar datang dari dalam individu.
- 2) Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf. Alat indera sebagai penerima stimulus, syaraf sensoris sebagai alat meneruskan stimulus ke pusat susunan syaraf di otak sebagai pusat kesadaran dan syaraf motoris sebagai alat merespon.

3) Perhatian, pemusatan konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan pada sekumpulan objek ini menjadi langkah awal dalam melakukan persepsi.

Dapat dikemukakan bahwa persepsi akan terjadi dengan syarat adanya (1) objek atau stimulus yang dipersepsi; (2) alat indera, syaraf dan pusat susunan syaraf sebagai syarat fisiologis; serta (3) perhatian sebagai syarat psikologis.

#### c. Proses terjadinya persepsi

Objek menimbulkan stimulus, stimulus mengenai alat indera yang disebut proses fisik. Stimulus lalu diteruskan syaraf sensoris ke otak disebut proses fisiologis. Terjadi proses di otak sehingga individu menyadari apa yang dilihat, didengar, atau diraba proses di otak ini yang disebut proses psikologis. Kemudian individu sadar akan stimulus yang diterima alat indera. Dari persepsi ini individu merespon dalam berbagai macam bentuk.

Dapat disimpulkan bahwa indikator persepsi berdasarkan kajian teori diatas adalah (1) mengindra objek yaitu melihat, mendengar atau meraba/merasa; (2) memperhatikan yaitu memusatkan perhatian pada suatu hal; (3) merespon/menanggapi yaitu menanggapi atau bertindak dengan sesuai dalam menanggapi suatu hal.

## 2. Kognitif

Proses kognitif bertujuan untuk menjelaskan bagaimana informasi eksternal dimaknai menjadi sebuah pemikiran dan penilaian. Sebuah pemikiran adalah sebagai hasil dari proses kognitif atau sebagai respon yang berasal dari pengalaman masa lalu dan membentuk penolakan atau penerimaan dari pesan

yang diterima (Belch & Belch, 2004). Proses kognitif ini juga dikenal sebagai proses berpikir. Sedangkan Walgito (2010) mengemukakan bahwa proses kognitif berlangsung antara stimulus dan respon seperti yang telah dijelaskan pada proses persepsi. Proses kognitif menggunakan simbol bahasa (*language*) dan gambaran (*image*) akan tetapi sebagian besar proses kognitif menggunakan bahasa atau verbal yaitu menggunakan simbol bahasa dan ketentuan di dalamnya. Bahasa merupakan alat penting dalam proses kognitif sehingga sering dikemukakan ungkapan bahwa orang yang berpikir merupakan orang yang sedang bicara dengan dirinya sendiri.

Dapat diambil kesimpulan bahwa proses kognitif merupakan bagian dari proses persepsi yaitu terjadi antara stimulus dan respon. Dalam prosesnya menggunakan simbol bahasa/verbal (*language*) dan gambaran (*image*).

#### **2.2.2.4 Set Mental**

Set mental merupakan kecenderungan memecahkan masalah tertentu dengan cara yang pasti sesuai dengan solusi dari masalah sebelumnya yang mirip atau serupa. *Mental set is the tendency to solve certain problem in a fixed way based on previous solutions to similar problems* (Luchins&Luchins, 1959) dalam Olinger (2008:270).

Dapat diambil simpulan bahwa set mental merupakan kecenderungan individu dalam memecahkan masalah dengan mengadopsi atau memodifikasi cara dari permasalahan serupa atau mirip. Berarti seorang cenderung mencari alternatif pemecahan masalah dari masalah-masalah yang mirip, kemudian memodifikasi alternatif tersebut agar sesuai dengan pemecahan masalah yang dimilikinya.

### **2.2.2.5 Respon Emosional**

#### **1. Pengertian Emosi**

Emosi merupakan reaksi kompleks yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian serta berkaitan dengan perasaan yang kuat sehingga terjadi perubahan perilaku dan mempengaruhi hubungan dengan lingkungan (Walgito, 2010:222). Selain itu emosi juga keadaan yang ditimbulkan oleh situasi khusus dan emosi terjadi dalam kaitannya dengan perilaku mengarah atau menjauh terhadap sesuatu, dan perilaku tersebut pada umumnya disertai adanya ekspresi jasmani, sehingga orang lain dapat mengetahui bahwa seorang sedang mengalami emosi. Seorang yang sedang dalam keadaan emosi bisa tidak memperhatikan keadaan sekitarnya, ketika ia dalam keadaan emosi juga mungkin mengerjakan sesuatu dipengaruhi oleh emosinya saat itu. (Walgito, 2010:229).

#### **2. Emosi Positif**

Emosi positif menghasilkan organisasi kognitif yang luas dan fleksibel serta kemampuan mengintegrasikan materi yang beragam (Isen, 1990). Sedangkan Hill (2011) mengemukakan bahwa terdapat tujuh macam emosi positif diantaranya adalah hasrat, keyakinan, cinta, seks, harapan, romansa dan antusiasme. Emosi ini dianggap dapat menunjang keberhasilan karier dan tidak merugikan orang lain. Emosi ini juga merupakan emosi dominan yang digunakan dalam usaha kreatif. Emosi positif cenderung dapat baik digunakan dalam proses mengingat sebab emosi ini memberi perasaan senang pada individu sehingga individu ingin

mengingat kembali bayangan yang hadir dari emosi ini. Selain itu emosi positif dapat menumbuhkan sebuah motivasi.

Diperoleh simpulan bahwa emosi positif merupakan emosi yang tidak merugikan diri sendiri dan orang lain bahkan cenderung memberikan individu sebuah kemampuan berpikir dan bertindak dengan positif.

### 3. Emosi Negatif

Emosi negatif adalah sebuah episode respon individu yang merupakan hasil evaluasi terhadap stimulus internal ataupun eksternal yang bersifat tidak menyenangkan bagi individu karena adanya stimulus yang dinilai tidak menyenangkan atau mengancam (Scherer, 2001). Emosi negative lekat dengan perasaan yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan masalah bagi yang mengalaminya, bahkan orang lain dan masyarakat luas (Watson, 2000).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa emosi negatif merupakan respon individu terhadap stimulus yang mengancam dan tidak menyenangkan, juga dapat menimbulkan masalah bagi yang mengalaminya.

## **2.3 Career Decision Making (Keputusan Karier)**

### **2.3.1 Pengertian Career Decision Making**

Greenbank (2010:6) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan melibatkan tindakan membuat pilihan di antara berbagai alternatif. Literatur sering menetapkan bagaimana orang harus pergi tentang proses pembuatan keputusan. Apa yang disebut model normatif dalam pengambilan keputusan biasanya menekankan perlunya mengadopsi pendekatan rasional (atau logis dan komprehensif) untuk membuat keputusan yang efektif. Hal ini memerlukan proses



langkah demi langkah yang biasanya melibatkan sebagai titik awal pengaturan tujuan; diikuti dengan pengumpulan informasi yang ketat sehingga masalah yang membutuhkan solusi dapat sepenuhnya dipahami; kemudian pilihan yang berbeda dihasilkan dan dievaluasi secara sistematis untuk memungkinkan pilihan (yang memenuhi tujuan yang ditetapkan sebelumnya) yang harus dibuat.

King (2007:15) menyatakan bahwa dalam membuat keputusan seseorang mengevaluasi alternatif lalu membuat pilihan atas alternatif yang ada. Dijksterhuis dan rekannya menyimpulkan bahwa dalam masalah kecil pengambilan keputusan dengan proses berpikir sadar lebih baik, akan tetapi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang kompleks terkadang cara terbaik adalah membawanya dalam tidur.

Pendapat lain oleh Ananda (2017:46) dalam artikelnya mengemukakan bahwa remaja dihadapkan dengan berbagai pilihan dan harus mampu membuat keputusan termasuk kariernya. Karier dimaksud tidak terbatas pada pekerjaan saja. Individu harus membuat keputusan yang lebih baik untuk dirinya dan masa depannya. Pengambilan keputusan akan berdampak pada kehidupan individu. Apabila ia salah dalam mengambil keputusan ia akan menerima dampaknya sepanjang kehidupan, bukan hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga lingkungannya.

Krumboltz dalam Munandir (1996:101) mengemukakan beberapa hal penting dalam pengambilan keputusan kerja adalah kemampuan untuk:

- (a) Mengenal situasi keputusan penting
- (b) Menentukan tugas yang dapat dikelola dan realistis
- (c) Menyusun alternatif luas dan beragam
- (d) Mengumpulkan informasi tentang alternatif
- (e) Menentukan sumber informasi yang andal, cermat dan relevan
- (f) Merencanakan dan melaksanakan urutan langkah pengambilan keputusan di atas.

Dapat diambil simpulan bahwa *career decision making* adalah proses menentukan alternatif pilihan, menganalisis risiko, dan memilih alternatif dengan kesadaran risikonya menjadi sebuah tindakan jangka panjang.

### **2.3.2 Career Decision Making Styles**

#### **2.3.2.1 Pengertian Career Decision Making Styles**

Scott & Bruce (1995) mendefinisikan *decision-making style* merupakan pola tanggapan dari kebiasaan yang ditunjukkan pribadi saat membuat keputusan. *Decision-making style* bukan ciri kepribadian melainkan kecenderungan dasar dalam bereaksi dengan cara tertentu termasuk memutuskan sesuatu dalam keadaan tertentu. Perbedaan ciri kepribadian mempengaruhi setiap individu untuk menghasilkan gaya pengambilan keputusan dengan berbagai konstruksi sosial dan psikologis. *Decision making style determines how each individual responds to external world. Alignment of individual's style and environmental requirements is a key element in managerial effectiveness and executive success* (Rowe & Mason, 1987). Maka dapat diambil simpulan bahwa *career decision making styles* merupakan pola tanggapan dalam aksi menentukan keputusan, lingkungan dan ciri kepribadian menentukan keefektifan dan keberhasilannya.

#### **2.3.2.2 Career Decision Making Styles Menurut Ahli**

Krumboltz mengemukakan ada lima gaya pengambilan keputusan karier Greenhaus dan Callanan (2006: 94) yaitu:

- (a) *Rational* ialah pengambilan keputusan karier yang dilakukan sesuai dengan kaidah logika, cara-cara yang sistematis dan bertanggung jawab.
- (b) *Fatalistic* ialah seseorang memiliki sedikit kontrol terhadap dirinya sendiri dalam pengambilan keputusan karier.
- (c) *Intuitive* ialah dalam pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan

kondisi emosional dirinya. (d) *Impulsive* ialah pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga. (e) *Dependent* ialah pengambilan keputusan karier yang mengandalkan pada harapan atau saran dari orang lain.

Greenbank (2010:12) mengemukakan gaya pengambilan keputusan karier memiliki dampak positif dan negatif diantaranya yaitu:

1. *Rational career decision making.*

Dampak positifnya adalah mengedepankan cara yang sistematis dan menyeluruh dalam membuat keputusan. Sedangkan dampak negatifnya adalah informasi tidak reliabel dan dapat menjadi masalah ketika melakukan identifikasi informasi yang terpercaya, siswa bisa menjadi bingung karena keterbatasan daya kognisi dalam mengolah informasi yang banyak secara efektif, bisa saja pribadi pembuat keputusan sebenarnya sudah menentukan keputusan sejak awal maka ia hanya mencari informasi yang memvalidasi keputusannya bukan mengidentifikasi informasi guna menyusun alternatif keputusan (merasionalkan keputusan).

2. *Fatalistic career decision making*

Krumboltz menyebutnya *fatalistic* Greenbank menyebutnya *imitative* tetapi memiliki descriptor yang sefrekuensi. Seorang pribadi memiliki sedikit kontrol akan keputusan atau dengan kata lain ia berasumsi orang lain lebih tahu yang terbaik. Dampak positifnya adalah dapat menghindari risiko yang dapat ditimbulkan dari membuat keputusan sendiri yang berdasar asumsi bukan fakta diri. Sedangkan kelemahannya adalah tidak semua hal yang menguntungkan bagi seseorang adalah baik bagi semua orang, maksudnya berarti tidak selalu keputusan yang dianggap baik oleh orang lain adalah keputusan yang tepat untuk individu lain.

### 3. *Intuitive career decision making*

Dampak positif dari gaya ini adalah menyarankan bahwa intuisi lebih pintar dibandingkan dengan menghadapinya secara rasional karena ketidaksadaran dapat menyintesis dan membuat informasi yang kompleks menjadi masuk akal. Ketidakuntungannya adalah mungkin bias kemampuan karena tidak semua informasi dapat diingat secara jelas oleh seorang individu mengenai kemampuannya selama ini, harus mengalami beberapa pengalaman untuk menjadikan gaya ini efektif (tentu siswa tidak dapat memberlakukan cara ini), intuisi bisa jadi sangat dipengaruhi oleh emosi, kelelahan, dan keadaan sakit seorang.

### 4. *Impulsive career decision making*

Dampak positifnya ada hanya saat seorang individu perlu memutuskan sesuatu dengan cepat atau instan dan bukan untuk memutuskan dalam keadaan berbahaya. Ketidakuntungannya yaitu keputusan tidak berdasarkan apapun akan tidak menghasilkan apapun kecuali peruntungan.

### 5. *Dependent career decision making*

Krumbolts menyebutnya *dependent* sedangkan Greenbank menyebutnya *Satisficing*. Dampak positifnya adalah memilih pilihan pertama yang memuaskan dapat mengurangi stres dalam membuat keputusan, kekurangannya adalah meski memuaskan tetapi dengan lebih jauh untuk mencari tahu alternative lain tentu masih banyak pilihan yang lebih baik.

*General classification of decision making styles* yang dikembangkan oleh Scott and Bruce (1995). Mereka membedakan lima dimensi dari *decision making style*:

- a. *Rational*: Gaya ini ditandai oleh pengambilan keputusan dengan cara logis dan sistematis, atau mempertimbangkan berbagai pilihan suatu tujuan.
- b. *Intuitive*: Gaya ini ditandai dengan mengandalkan intuisi dan membuat keputusan yang terasa benar.
- c. *Dependent*: Gaya ini menggambarkan pembuat keputusan yang berkonsultasi dengan orang lain terlebih dahulu sebelum membuat keputusan, dan bergantung pada pertolongan dan dukungan orang lain.
- d. *Avoiding*: Gaya ini ditandai dengan menunda membuat keputusan atau membuat keputusan hanya pada keadaan terdesak.
- e. *Spontaneous*: Gaya ini mengarah pada pengambilan keputusan yang cepat dan impulsif.

Lima gaya ini menggambarkan dimensi yang berbeda dari proses pembuatan keputusan. Instrumen Scott and Bruce (1995) tidak mengklasifikasikan pembuat keputusan secara unik ke dalam satu gaya, tetapi menetapkan skor masing-masing pembuat keputusan di setiap dimensi yang menunjukkan seberapa banyak gaya individu pembuat keputusan menyerupai masing-masing dari lima gaya. Dapat diambil simpulan bahwa dari kelima gaya ini mirip dengan gaya yang dikemukakan oleh Krumboltz, akan tetapi gaya *impulsive* pada teori Krumboltz disebut sebagai *spontaneous* pada teori Scott and Bruce. Sedangkan *fatalistic* digantikan dengan *avoiding*, deskriptor keduanya juga berbeda yakni jika *fatalistic* ditandai dengan gaya individu memutuskan dengan sedikit memiliki kontrol terhadap dirinya sedangkan *avoiding* ditandai dengan adanya sikap menunda dan hanya membuat keputusan saat terdesak.

Berdasarkan beberapa gaya yang dikemukakan oleh beberapa tokoh diambil teori dari Krumboltz yang dianggap mewakili yaitu lima gaya *career decision making* diantaranya:

(1) *Rational Career decision Making Style*. Krumboltz dalam Greenhaus (2006) mendefinisikan *rational career decision making* sebagai pengambilan keputusan karier sesuai dengan logika, sistematis dan bertanggung jawab. Sedangkan Greenbank (2010:12) mengemukakan *rational career decision making* memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah mengedepankan cara yang sistematis dan menyeluruh dalam membuat keputusan. Sedangkan dampak negatifnya adalah informasi tidak reliabel dan dapat menjadi masalah ketika melakukan identifikasi informasi yang terpercaya, siswa bisa menjadi bingung karena keterbatasan daya kognisi dalam mengolah informasi yang banyak secara efektif, bisa saja pribadi pembuat keputusan sebenarnya sudah menentukan keputusan sejak awal maka ia hanya mencari informasi yang memvalidasi keputusannya bukan mengidentifikasi informasi guna menyusun alternatif keputusan (merasionalkan keputusan).

(2) *Fatalistic Career decision Making Style*. Seorang pribadi memiliki sedikit kontrol akan keputusan atau dengan kata lain ia berasumsi orang lain lebih tahu yang terbaik. Greenbank (2010:12) mengemukakan dampak positifnya adalah individu dapat menghindari risiko dari membuat keputusan sendiri yang berdasar asumsi bukan fakta diri. Sedangkan kelemahannya adalah tidak semua hal yang menguntungkan bagi seseorang adalah baik bagi semua orang,

maksudnya tidak selalu keputusan yang dianggap baik oleh orang lain adalah keputusan yang tepat untuk individu lain.

(3) *Intuitive Career decision Making Style*. Pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya (Greenhaus, 2006). Sedangkan Greenbank (2010) mengemukakan dampak positif dari gaya ini adalah menyarankan bahwa intuisi lebih pintar dibandingkan dengan menghadapinya secara rasional karena ketidaksadaran dapat menyintesis dan membuat informasi yang kompleks menjadi masuk akal. Ketidakuntungannya adalah mungkin bias kemampuan karena tidak semua informasi dapat diingat secara jelas oleh seorang individu mengenai kemampuannya selama ini, harus mengalami beberapa pengalaman untuk menjadikan gaya ini efektif (tentu siswa tidak dapat memberlakukan cara ini), intuisi bisa jadi sangat dipengaruhi oleh emosi, kelelahan, dan keadaan sakit seorang.

(4) *Impulsive Career decision Making Style*. Menurut Krumboltz dalam Greenhaus (2006) pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga. Lalu Greenbank (2010) mengemukakan dampak positifnya ada hanya saat seorang individu perlu memutuskan sesuatu dengan cepat atau instan dan bukan untuk memutuskan dalam keadaan berbahaya. Ketidakuntungannya yaitu keputusan tidak berdasarkan apapun akan tidak menghasilkan apapun kecuali peruntungan.

(5) *Dependent Career decision Making Style*. Krumboltz dalam Greenhaus (2006)

mendefinisikan *dependent* sebagai pengambilan keputusan karier yang mengandalkan pada harapan atau saran dari orang lain. Lalu Greenbank (2010) mengemukakan dampak positifnya adalah memilih pilihan pertama yang memuaskan dapat mengurangi stres dalam membuat keputusan, kekurangannya adalah meski memuaskan tetapi dengan lebih jauh untuk mencari tahu alternative lain tentu masih banyak pilihan yang lebih baik.

## 2.4 Kerangka Berpikir

*Task-approach skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Munandir mengemukakan bahwa *task-approach skills* adalah hasil dari pengalaman belajar, keadaan lingkungan, peristiwa yang sedang terjadi, jenis kelamin, suku bangsa, kebudayaan, dan keadaan jasmaniah seseorang, menentukan tindakan yang berkaitan dengan kerja dan pengambilan keputusan karier. Berdasarkan pernyataan ini maka *career decision making* seseorang berhubungan dengan *task-approach skills* yang dimilikinya. Kemampuan menyatu dan menyesuaikan ini yang menjadi acuan bagaimana gaya pengambilan keputusan karier seorang, karena gaya pengambilan keputusan karier adalah pola tanggapan terhadap situasi mengambil keputusan. Dengan demikian dapat diteliti bagaimana dan seberapa erat hubungan aspek-aspek *task-approach skills* dengan lima gaya *career decision making*.

Data awal di lapangan menunjukkan ketidak mantapan siswa membuat keputusan karier. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan psikologis, akademik,



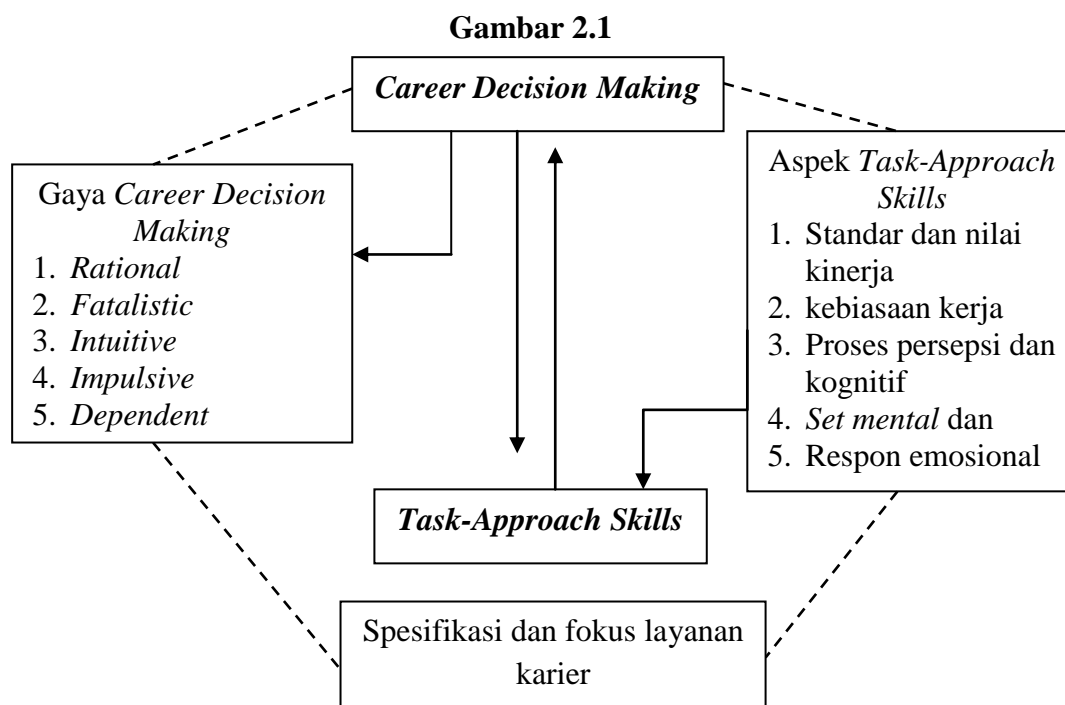
dan relasional. Maka peran guru bimbingan konseling yang akan memaksimalkan kerja siswa dalam mengambil keputusan karier. Bimbingan dan konseling dalam bidang karier, membantu peserta didik untuk memahami diri, menerima diri, mengarahkan diri, mengambil keputusan diri, dan merealisasikan keputusannya secara bertanggung jawab.

Penelitian Narita (2014) teori Krumboltz terbukti efektif untuk mengembangkan pilihan karier pada 8 siswa SMA, berdasarkan hal ini pengembangan variabel mengarah pada gaya pengambilan keputusan karier dan *task-approach skills* siswa SMK. Kim (2014) mengemukakan konselor harus memperhatikan efek dari keterampilan pendekatan tugas (*task-approach skills*) pada karier, hambatan, dan aspirasi pada *setting* mahasiswa. Lebih lanjut akan diteliti bagaimana hubungan *task-approach skills* dengan gaya *career decision making* pada *setting* siswa SMK mengingat urgensi siswa SMK yang lebih berorientasi pada dunia kerja. Norisa (2015) memperoleh hasil *problem solving* efektif untuk meningkatkan pengambilan keputusan karier siswa, sesuai landasan teori bahwa aspek *task-approach skills* yaitu set mental merupakan kecenderungan seorang melakukan *problem solving*. Maka ini dapat menjadi penelitian pendukung dalam penelitian juga mengembangkan variabel secara lebih menyeluruh yang mencakup aspek lain dalam *task-approach skills* yaitu standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, dan respon emosional. Violina (2018) mengkaji tiga gaya sedangkan pada penelitian ini akan dikaji lima gaya keputusan karier yang dilakukan pada siswa SMK. Hasil penelitian Blustein (1987) dan Harren (1979) berfokus pada kematangan karier

sedangkan penelitian ini akan berfokus pada bagaimana *task-approach skills* yang dimiliki seorang pribadi berhubungan dengan gaya pengambilan keputusan karier. Penelitian safitri lebih berfokus pada prestasi belajar, sedangkan penelitian ini akan berfokus pada *task-approach skills* notabene tidak hanya mencakup prestasi belajar akademik tetapi juga pengalaman belajar lain, aspek fisik, dan lingkungan.

Spesifikasi dan fokus layanan dapat diperoleh dengan adanya penelitian aspek-aspek *task-approach skills* dan hubungannya dengan gaya keputusan karier siswa sebagai bahan acuan guru bimbingan dan konseling dalam membimbing siswa ke arah keputusan karier yang mantap, dan tentu memberikan wawasan kepada peneliti mengenai hubungan *task-approach skills* dengan *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon.

Adapun bagan hubungan *task-approach skills* terhadap *career decision making* adalah sebagai berikut.



Hubungan *task-approach skills* dengan keputusan karier.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa:

1. Ada hubungan antara aspek-aspek dari *Task-Approach Skills* dengan aspek-aspek dari *Career Decision Making*.
  - a) Ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Rational*.
  - b) Ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Fatalistic*.
  - c) Ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Intuitive*.
  - d) Ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Impulsive*.
  - e) Ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan gaya *Dependent*.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu penelitian hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono,2016: 59). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui arah dan kuatnya hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah (X) *task-approach skills* sedangkan variabel terikatnya adalah (Y) *career decision making*.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

##### **3.2.1 Identifikasi Variabel**

Terdapat dua variabel dalam penelitian yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu :

Variabel independen (X) : *Task-Approach Skills*

Variabel dependen (Y) : *Career Decision Making*

### 3.2.2 Definisi Oprasional Variabel

#### 3.2.2.1 *Task-Approach Skills*

*Task-Approach Skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Aspek yang termasuk dalam *task-approach skills* diantaranya: (1) Standar dan nilai kinerja. Termasuk di dalamnya ada *activity preference* (kecenderungan siswa dalam terlibat aktif di kegiatan sekolah), *pride in work* (siswa yang mengerjakan tugasnya dengan baik memiliki kebanggaan dan kepuasan dalam dirinya), *job involvement* (Seorang siswa yang tertarik terhadap suatu pekerjaan ini nantinya akan terlihat dari kehadiran dalam mengikuti setiap kegiatan dan mendalami kegiatan yang berkaitan dengan passionnya), *attitude towards earning* (meningkatkan kompetensi, wawasan, dan sudut pandang terhadap suatu pekerjaan), *social status* (suatu pekerjaan menjadikan dirinya berperan sebagai figur yang dihormati baik oleh dirinya sendiri maupun lingkungan sosialnya), *upward striving* (meningkatkan kompetensi sebagai suatu tindakan nyata yang harus berbanding lurus sebagaimana ia meningkatkan standar hidup serta kariernya); (2) Kebiasaan kerja dapat dilihat dari loyalitas lingkungan kerja (sikap seorang yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu perilaku yaitu bertahan di perusahaan selama tidak melakukan kesalahan fatal), lingkungan yang positif (segala sesuatu baik sarana dan prasarana, metode kerja maupun suasana yang mendukung pekerja/karyawan), kebijakan perusahaan (keputusan organisasi yang bersifat

umum, formal, dan mengikat berupa aturan tertulis), *role model*/pemimpin (dapat menjadikan kompetensi, tanggung jawab dan dedikasi tinggi miliknya untuk membuat karyawan menjadi loyal dan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi); (3) Proses persepsi dan kognitif (pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus yang terintegrasi sehingga bersifat individual karena dipengaruhi oleh perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman individu yang berbeda. Proses kognitif merupakan bagian dari proses persepsi yaitu terjadi antara stimulus dan respon). (4) Set mental (kecenderungan individu dalam memecahkan masalah dengan mengadopsi atau memodifikasi cara dari permasalahan serupa atau mirip); (5) Respon emosi (emosi positif, emosi yang tidak merugikan diri sendiri dan orang lain bahkan cenderung memberikan individu sebuah kemampuan berpikir dan bertindak dengan positif. Emosi negatif, respon individu terhadap stimulus yang mengancam dan tidak menyenangkan, juga dapat menimbulkan masalah bagi yang mengalaminya).

### **3.2.2.2 Career Decision Making**

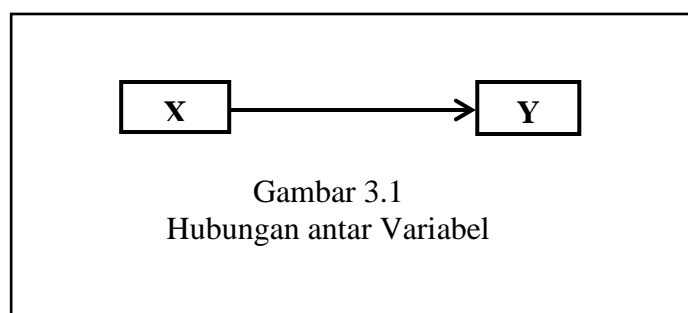
*Career decision making* merupakan proses menentukan alternatif pilihan, menganalisis risiko, dan memilih alternatif dengan kesadaran risikonya menjadi sebuah tindakan jangka panjang. Keputusan karier seseorang tentunya memiliki kecenderungan pola yang berbeda karena dipengaruhi oleh lingkungan dan kepribadiannya maka perlu dikaji mengenai pola kecenderungan tersebut. *Career decision making styles* merupakan pola tanggapan dalam aksi menentukan keputusan, lingkungan dan ciri kepribadian menentukan keefektifan dan

keberhasilannya. Career decision Making Style dibedakan oleh Krumboltz menjadi (1) *Rational Career decision Making Style* (pengambilan keputusan karier sesuai dengan logika, sistematis dan bertanggung jawab. Dampak positifnya mengedepankan cara yang sistematis dan menyeluruh sedangkan dampak negatifnya informasi tidak reliabel dan dapat menjadi masalah ketika melakukan identifikasi informasi yang terpercaya atau merasionalkan keputusan); (2) *Fatalistic Career decision Making Style* (seorang pribadi memiliki sedikit kontrol akan keputusan atau dengan kata lain ia berasumsi orang lain lebih tahu yang terbaik. Dampak positifnya individu dapat menghindari risiko dari membuat keputusan sendiri yang berdasar asumsi bukan fakta diri sedangkan kelemahannya adalah tidak selalu keputusan yang dianggap baik oleh orang lain adalah keputusan yang tepat untuk individu lain); (3) *Intuitive Career decision Making Style* (bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya. Dampak positifnya menyarankan bahwa intuisi lebih pintar dibandingkan dengan menghadapinya secara rasional karena ketidaksadaran dapat menyintesis dan membuat informasi yang kompleks menjadi masuk akal. Ketidak utungannya tidak semua informasi dapat diingat secara jelas oleh seorang individu mengenai kemampuannya selama ini, harus mengalami beberapa pengalaman untuk menjadikan gaya ini efektif (tentu siswa tidak dapat memberlakukan cara ini), intuisi bisa jadi sangat dipengaruhi oleh emosi, kelelahan, dan keadaan sakit seorang); (4) *Impulsive Career decision Making Style* (Spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga. Dampak positifnya ada hanya saat seorang individu perlu

memutuskan sesuatu dengan cepat atau instan dan bukan untuk memutuskan dalam keadaan berbahaya. Ketidakuntungannya yaitu keputusan tidak berdasarkan apapun akan tidak menghasilkan apapun kecuali peruntungan); (5) *Dependent Career decision Making Style* (mengandalkan harapan atau saran dari orang lain. Dampak positifnya adalah memilih pilihan pertama yang memuaskan dapat mengurangi stres dalam membuat keputusan, kekurangannya adalah meski memuaskan tetapi dengan lebih jauh untuk mencari tahu alternatif lain tentu masih banyak pilihan yang lebih baik).

### 3.2.3 Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan paradigma sederhana dengan hubungan simetris yaitu variabel yang munculnya bersamaan dan variabelnya bersifat asosiatif. Penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas (X) yaitu *task-approach skills* dan satu variabel terikat (Y) yaitu *career decision making*. Hubungan antar variabel selanjutnya dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut:





### 3.3 Populasi dan Sampel

Wahyudin (2015:116) menyatakan bahwa populasi merupakan himpunan atau sekumpulan elemen, unsur, atau unit dalam ruang lingkup yang memiliki atribut atau karakteristik dan ditetapkan oleh peneliti sebagai obyek analisis penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI SMK tahun pelajaran 2018/2019 Palebon Semarang, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Siswa Kelas 7 SMK Palebon**

No	Kelas	Jumlah
1	XI AKL 1	24
2	XI AKL 2	31
3	XI Multimedia 1	29
4	XI Multimedia 2	29
5	XI OTKP 1	35
6	XI OTKP 2	29
7	XI OTKP 3	32
8	XI BDPM	31
$\Sigma$		240

Anggota populasi bersifat homogen dan tidak berstrata maka penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Sebagaimana dikemukakan “Teknik *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu” (Sugiyono 2016:120). Penentuan jumlah sampel berdasar pada tabel *Isaac* dan *Michael*, semakin sedikit jumlah sampel maka semakin besar tingkat kesalahannya (Sugiyono, 2016:71). Populasi kelas XI SMK Palebon sebanyak 240 siswa. Pengambilan sampel dengan taraf kesalahan 5% didasarkan pada tabel *Isaac* dan *Michael*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 142 siswa.

**Tabel 3.2**  
**Proporsi Sampel Penelitian**

No	Kelas	Jumlah
1	XI AKL 1	24
2	XI AKL 2	25
3	XI Multimedia 2	26
4	XI OTKP 1	26
5	XI OTKP 3	14
8	XI BDPM	26
$\Sigma$		142

### 3.4 Metode dan Alat Pengumpul Data

#### 3.4.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologis. Skala psikologis adalah alat ukur yang memiliki karakteristik khusus: (a) cenderung digunakan untuk mengukur aspek afektif-bukan kognitif, (b) stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, (c) jawabannya bersifat proyektif, (d) selalu berisi banya item berkenaan dengan atribut yang diukur, (e) respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” “salah”, semua jawaban dianggap benar sepanjang sesuai keadaan yang sebenarnya (Sutoyo, 2014:151). Tujuan dari penggunaan skala psikologis adalah untuk mengungkap kontrak atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian responden atau siswa, yaitu tentang kontrol diri siswa. Pengukuran skala psikologis pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:134).

**Tabel 3.3****Skor Alternatif Jawaban untuk Variabel *Task-Approach Skills* Siswa**

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Skor</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>	<b>Skor</b>
STS : Sangat tidak sesuai	1	STS : Sangat tidak sesuai	5
TS : Tidak sesuai	2	TS : Tidak sesuai	4
KS : Kurang Sesuai	3	KS : Kurang Sesuai	3
S : Sesuai	4	S : Sesuai	2
SS : Sangat sesuai	5	SS : Sangat sesuai	1

**Tabel 3.4.****Skor Alternatif Jawaban untuk *Career Decision Making***

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Skor</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>	<b>Skor</b>
STS : Sangat tidak sesuai	1	STS : Sangat tidak sesuai	5
TS : Tidak sesuai	2	TS : Tidak sesuai	4
KS : Kurang Sesuai	3	KS : Kurang Sesuai	3
S : Sesuai	4	S : Sesuai	2
SS : Sangat sesuai	5	SS : Sangat sesuai	1

**3.4.2 Alat Pengumpul Data**

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006:160). Kualitas instrumen dan kualitas pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan data.

**3.4.2.1 Skala Psikologis *Task-Approach Skills***

Skala psikologis *task-approach skills* dibuat dengan tujuan mengetahui gambaran *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palembang tahun pelajaran 2018/2019. Ada

lima indikator dalam skala psikologis *task-approach skills*. Termasuk didalam keterampilan ini adalah standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional. (Munandir, 1966:101).

**Tabel 3.5**  
**Kisi-Kisi Skala Psikologis *Task-Approach Skills***

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sebaran nomor item		
			+	-	
<i>Task-Approach Skills</i>	Standar dan nilai kinerja	Activity preference (terlibat aktif)	1,2	3,4	
		Pride in the work (kebanggaan bekerja dengan baik)	5,6	7,8	
		Job involvement (ketertarikan terhadap kegiatan)	8,9	9	
		Attitude toward earnings (sikap berusaha meningkatkan penghasilan)	10, 11		
		<i>Social status</i> (dampak pekerjaan terhadap status social)	12	13	
	Kebiasaan kerja	Upward striving (keinginan meningkatkan karier dan standar hidup)		14	15
			Loyalitas lingkungan kerja	16, 17	
			Lingkungan yang positif	18	19
			Kebijakan perusahaan	20	21
	Proses persepsi dan kognitif	Role model (pemimpin)		22, 23	24
			Mengindra	25, 26	27, 28
			Memperhatikan	29	30
			Menanggapi		31
			Membiasakan	32	33
	Set mental	Memanggil ulang (mengingat)			34, 35
			Kreativitas pemecahan masalah	36, 37	38
			Kemampuan menganalisis solusi	39	40
	Respon emosional	Emosi positif		41, 42	43
			Emosi negatif		44, 45
<b>Jumlah</b>		45	24	21	

### 3.4.2.2 Skala Psikologis Career Decision Making

Skala psikologis *career decision making* dibuat untuk mengetahui gambaran *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun pelajaran 2018/2019.

Berikut merupakan kisi-kisi *career decision making*:

**Tabel 3.6**  
**Kisi-Kisi Skala Psikologis Career Decision Making**

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sebaran	
			Item/Nomor	Item/Nomor
<i>Career decision making</i>	<i>Rational</i>	Pengambilan keputusan karier yang dilakukan sesuai dengan kaidah logika, cara-cara yang sistematis dan bertanggungjawab	+	-
			1, 2	3,4,5,6, 7,8
	<i>Fatalistic</i>	Seseorang memiliki sedikit control terhadap dirinya sendiri dalam mengambil keputusan	9, 10, 11, 12, 13	14,15,16
	<i>Intuitive</i>	Pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya	17,18, 19, 20, 21	22,23,24
	<i>Impulsive</i>	Pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga.	25,26, 27,28, 29	30, 31, 32, 33, 34, 35
	<i>Dependent</i>	Pengambilan keputusan karier yang mengandalkan pada harapan atau saran dari orang lain	36, 37, 38	36, 37, 38, 39, 40, 41
<b>Jumlah</b>	41		20	21

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.1 Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur memberikan hasil ukur yang tepat dan juga cermat (Azwar, 2000). Validitas sendiri merupakan derajat ketepatan antara data yang ada pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Dapat disimpulkan validitas merupakan ketepatan dan kecermatan alat ukur mengukur data yang ada di lapangan dengan data yang diperoleh peneliti.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mengukur aspek atau segi yang akan diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen digunakan uji validitas konstruk (*construct validity*). Sugiyono (2016: 172) menyatakan bahwa validitas konstruk instrument non tes yang digunakan mengukur sikap prosesnya dengan mengkonstruksi aspek-aspek yang akan diukur berdasar teori tertentu, lalu dikonstruksikan pada ahli dengan kemungkinan instrumen yang digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan atau rombak total. Sedangkan menurut Nazir dalam Sutoyo (2014:57) *construct validity* berkenaan dengan kuantitas psikologi apa yang diukur oleh sebuah pengujian dan mengevaluasikannya dengan memperlihatkan konstruk tertentu yang bisa diterangkan dapat menyebabkan *performance* baik ketika diujikan.

Rumus validitas instrument menggunakan uji validitas konstruk karena item-item dalam instrument penelitian dijabarkan berdasarkan teori yang telah ada. Kemudian diadakan tes uji coba yang hasilnya digunakan untuk menentukan item yang valid. Item valid ini yang akan digunakan pada instrumen penelitian,

hasil uji coba dianalisis dengan mengorelasikan skor item dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{yx}$  = koefisien korelasi X dan Y

N = jumlah subyek

X = skor item

Y = skor total

$\sum x$  = jumlah skor item

$\sum y$  = jumlah skor total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat skor total (Arikunto, 2006: 274)

Sebuah butir dapat dikatakan valid apabila koefisien  $r_{xy} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Perolehan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Sebaliknya, bila harga  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen tersebut tidak valid atau gugur.

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Person Correlation*, dihitung

dengan menggunakan bantuan komputer program IBM PSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 16 for windows.

#### 1) Validitas *Task-Approach skills*

Uji validitas *task-approach skills* dilakukan pada 75 responden dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,227. Kemudian dilakukan perbandingan dengan syarat  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ . Uji validitas dilakukan pada 62 item instrumen, diperoleh hasil 45 item valid dan 17 item gugur.

#### 2) Validitas *Career Decision Making*

Uji validitas *career decision making* dilakukan pada 75 responden dengan taraf signifikansi 5% diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,227. Kemudian dilakukan perbandingan dengan syarat  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ . Uji validitas dilakukan pada instrumen yang terdiri dari 70 item, diperoleh hasil 41 item valid dan 29 gugur.

### 3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, jika instrumen yang digunakan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001:47). Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen adalah dengan rumus *alpha*. Pengujian reliabilitas ini menggunakan Alfa Cronbach karena jenis datanya adalah interval (Sugiyono, 2014:365). Rumus *Alpha* yang digunakan adalah :

$$r^i = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_t^2} \right)$$



Keterangan:

$r^I$  = reliabilitas instrumen

$\sum s_j^2$  = jumlah varian butir

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$s_t^2$  = varians skor total

Reliabilitas intrumen yang digunakan dalam penelitian dibantu oleh program *SPSS (Statistical Package for Sosial Science) 16 for windows* dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach Alpha, dianggap reliabel dengan syarat nilai Cronbach Alpha  $>0.70$  (Nunnally, dalam Gozali, 2001:48).

#### 1) Reliabilitas *Task-Approach Skills*

Uji reliabilitas dilakukan pada 75 responden dengan nilai signifikansi 5%. Diperoleh nilai *alpha cronbach's* 0,83. Jadi dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* instrumen *task-approach skills*  $0,83 > 0,70$  maka intrumen reliabel.

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Skala Psikologis *Task-Approach Skills***

Skala Psikologis	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Task-Approach Skills</i>	0,83	0,70	Reliabel

#### 2) Reliabilitas *Career Decision Making*

Uji reliabilitas dilakukan pada 75 responden dengan nilai signifikansi 5%. Diperoleh nilai *alpha cronbach's* 0,71. Jadi dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* instrumen *task-approach skills*  $0,71 > 0,70$  maka intrumen reliabel.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Psikologis *Career Decision Making***

Skala Psikologis	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Task-Approach Skills</i>	0,71	0,70	Reliabel

### 3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif sehingga teknik analisis data yang digunakan akan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antar dua variabel, datanya adalah data interval yaitu data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol mutlak, sehingga digunakan korelasi 1) deskriptif presentase 2) *pearson product moment*.

#### 3.6.1 Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk menjabarkan hasil analisis kuantitatif dan persentase hasil masing-masing variabel yaitu *task-approach skills* dan *career decision making*.

Gambaran *task-approach skills* dan *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon dapat diketahui menggunakan analisis deskriptif presentase. Perhitungan dilakukan dengan memberikan satu norma pada kelas interval. Sesuai dengan pernyataan Surfen dan Natael yaitu “aturan atau norma yang dimaksud adalah aturan dalam hal menentukan apakah suatu nilai dapat dikatakan besar/tinggi atau kecil/rendah” (Surfen dan Natanel, 2014:187).

Data disajikan dalam bentuk tabel yang berisi nilai maksimum, minimum, *mean*, dan standar deviasi dari masing-masing variabel menggunakan bantuan

aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 16. Setelah itu dilakukan pengelompokan tiga rangking yang mengacu pada Arikunto (2006: 253), adalah sebagai berikut:

1) Kelompok Tinggi

Kelompok tinggi yaitu semua responden yang mempunyai skor sebanyak skor rata-rata plus 1 standar deviasi ke atas ( $M+1SD$ ).

2) Kelompok Sedang

Kelompok sedang yaitu semua responden yang mempunyai skor antara skor rata-rata minus 1 standar deviasi dan skor rata-rata plus 1 standar deviasi (antara  $M-1SD$  sampai  $M+1SD$ ).

3) Kelompok Kurang

Kelompok kurang yaitu semua responden yang mempunyai skor lebih rendah dari skor rata-rata minus 1 standar deviasi ( $<M-1SD$ ).

Setelah perhitungan dapat diidentifikasi kecenderungan variabel *task-approach skills* dengan menggunakan nilai *mean* dan standar deviasi yang diklasifikasikan kepada tingkatan tinggi, sedang, rendah/kurang pada masing variabel dengan menggunakan persentase.

### **3.6.1.1 Analisis Korelasi *Product Moment***

Hubungan antara *task-approach skills* dengan *career decision making* dicari menggunakan rumus korelasi *product moment*, karena penelitian asosiatif (hubungan) dan jenis data interval dengan instrumen berupa skala psikologis. Selain itu rumus ini memiliki keuntungan yaitu langkah yang ditempuh lebih

pendek, bilangan yang diperoleh bukan desimal, sehingga dapat memperkecil resiko kesalahan berikut rumus yang akan digunakan.

Adapun rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2016 : 228) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antar Variabel x dan y

N : Jumlah Subjek

X : Produk dari x dan y

Y : Jumlah dari x (Sugiyono 2016, 2006: 274)

Setelah diperoleh nilai “r”, kemudian dibandingkan dengan “r” tabel dengan taraf kesalahan 5%. Ketentuan *product moment* atau aturan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika rhitung sama dengan atau lebih besar dari rtabel disebut signifikan, maka konsekuensinya (Ho) ditolak dan (Ha) diterima.
- 2) Jika rhitung lebih kecil dari rtabel disebut tidak signifikan, maka konsekuensinya (Ho) diterima dan (Ha) ditolak.

Beikut ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap drajat hubungan nilai “r”, selanjutnya dilihat pada tabel 3.13 berikut:

**Tabel 3.9****Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi “r”**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2014: 231)

**3.6.1.2 Uji Hipotesis****3.6.1.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , tetapi jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 16 dan pengambilan keputusan berdasarkan indeks *Kolmogorov Smirnov*.

**3.6.1.2.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara *task-approach skills* dengan *career decision making*. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang linier. Perhitungan ini di bantu dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 16.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data penelitian dan pembahasan hubungan antara *task-approach skills* dengan *career decision making* siswa kelas XI SMK Palembang tahun pelajaran 2018/2019. Hasil penelitian dan pembahasan merupakan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian, sehingga diketahui hubungan antara aspek-aspek *task-approach skills* dengan aspek-aspek *career decision making* siswa kelas XI SMK Palembang tahun ajaran 2018/2019.

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Tingkat *Task-Approach Skills* Siswa SMK Palembang Tahun Pelajaran 2018/2019

Analisis deskriptif *task-approach skills* dilakukan dengan menentukan nilai maksimum, minimum, *mean*, dan standar deviasi variabel menggunakan bantuan SPSS Statistik versi 16. Kemudian menentukan persentase tingkat *task-approach skills* yang dimiliki siswa. Nilai maksimum, minimum, *mean*, dan standar deviasi variabel *task-approach skills* dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
Nilai Maksimum, Minimum, *Mean*, dan Standar Deviasi Variabel *Task-approach skills*

Variabel	N	Maksimum	Minimum	Mean	SD
<i>Task-approach skills</i>	142	175	110	147,45	14,402

Pada tabel 4.1 diperoleh hasil analisis data deskriptif gambaran *task-approach skills* yang diujikan kepada 142 responden memiliki skor maksimum

sebesar 175 dan skor minimum 110, dari skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 147,45 dan standar deviasi sebesar 14,402.

Identifikasi kecenderungan variabel *task-approach skills* diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Menentukan interval tertinggi:

$$\text{Mean} + 1 \text{ SD} = 147.45 + 14,402 = 161,852 \text{ (dibulatkan 162)}$$

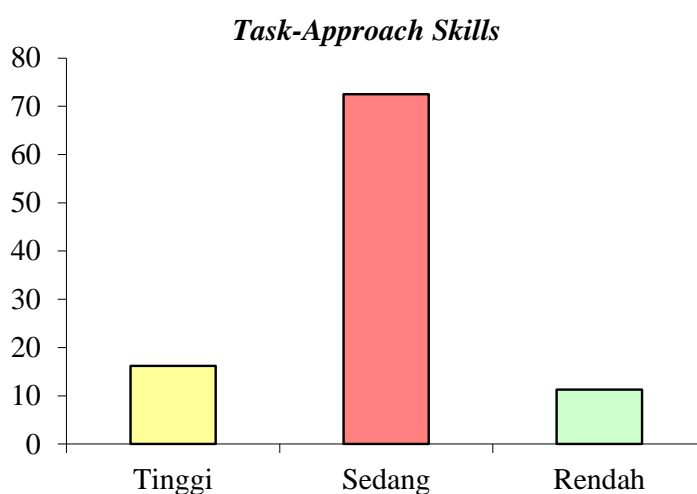
b) Menentukan interval terendah:

$$\text{Mean} - 1 \text{ SD} = 147.45 - 14,402 = 133,048 \text{ (dibulatkan 133)}$$

Setelah itu data *task-approach skills* siswa dikategorisasikan ke dalam tiga kategori sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi *Task-approach skills***

Klasifikasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi(>162)	23	16,19%
Sedang(133-162)	103	72,53%
Kurang(<133)	16	11,26%



Gambar 4.1  
Grafik Klasifikasi Tingkat *Task-Approach Skills*

Berdasarkan tabel 4.1 dan grafik 4.1 menggambarkan persentase *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palebon 2018/2019 secara keseluruhan. Terdapat 16,19% siswa masuk kategori tinggi, 72,53% siswa masuk kategori sedang dan 11,26% siswa masuk kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palebon tahun pelajaran 2018/2019 mayoritas berada pada klasifikasi sedang yaitu 71,83%.

#### **4.1.2 Gambaran *Career Decision Making* Siswa SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019**

Analisis deskriptif *career decision making* dilakukan dengan menentukan nilai maksimum, minimum, *mean*, dan standar deviasi variabel menggunakan bantuan SPSS Statistik versi 16. Kemudian menentukan persentase tingkat *career decision making* yang dimiliki siswa. Nilai maksimum, minimum, *mean*, dan standar deviasi variabel *career decision making* dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Nilai Maksimum, Minimum, Mean, dan Standar Deviasi Variabel *Career Decision Making***

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Minimum</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
<i>Career decision making</i>	142	116	69	90,133	10,78

Pada tabel 4.3 diperoleh hasil analisis data deskriptif gambaran *career decision making* yang diujikan kepada 142 responden memiliki skor maksimum sebesar 116 dan skor minimum 69, dari skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) kecerdasan emosional sebesar 90,133 dan standar deviasi sebesar 10,78.

Identifikasi kecenderungan variabel *task-approach skills* diperoleh hasil sebagai berikut:



a) Menentukan interval tertinggi:

$$\text{Mean} + 1 \text{ SD} = 90,133 + 10,78 = 100,913 \text{ (dibulatkan 101)}$$

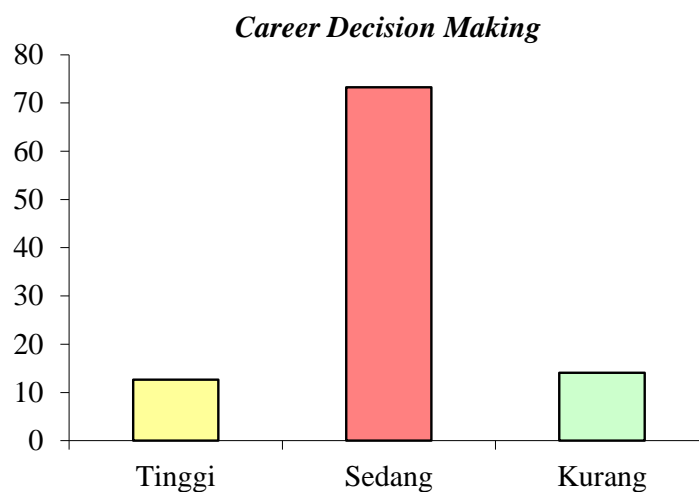
b) Menentukan interval terendah:

$$\text{Mean} - 1 \text{ SD} = 90,133 - 10,78 = 79,353 \text{ (dibulatkan 79)}$$

Setelah itu data *career decision making* siswa dikategorisasikan ke dalam tiga kategori sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Career Decision Making**

Klasifikasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi(>137)	18	12,676%
Sedang(116-137)	104	73,23%
Kurang(<116)	20	14,08%



Gambar 4.2  
Grafik Klasifikasi Tingkat *Career Decision Making*

Berdasarkan tabel 4.4 dan grafik 4.2 menggambarkan persentase *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon 2018/2019 secara keseluruhan. Terdapat 12,67% siswa masuk kategori tinggi, 73,23% siswa masuk kategori sedang dan 14,08% siswa masuk kategori kurang.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun pelajaran 2018/2019 mayoritas berada pada klasifikasi sedang yaitu 73,23%.

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Hubungan antara *task-approach skills* antara *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun pelajaran 2018/2019 dicari menggunakan uji analisis korelasi *product moment (pearson)* dengan bantuan aplikasi IBM PSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 16 for windows. Sebelum itu untuk menjawab pengujian hipotesis, diperlukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas data dengan bantuan aplikasi IBM PSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 16 for windows.

##### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual data penelitian berdistribusi normal. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual data tidak berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan IBM PSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 16 for windows dan pengambilan keputusan berdasarkan indeks *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas data selanjutnya dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov (K-S)***

N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
142	0,621	Berdisitribusi normal

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa data yang diperoleh dari 142 responden memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.621 > 0,05$  sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan data penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* (pearson).

#### 4.1.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas data digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan dua variabel yaitu mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Apabila nilai *sig. deviation of linierity*  $> 0.05$ , maka terdapat hubungan linier. Sebaliknya, jika nilai *sig. deviation of linierity*  $< 0.05$ , maka hubungan dua variabel tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>Sig. Deviation of linierity</i>	Keterangan
<i>Task-Approach Skills</i> dan <i>Career Decision Making</i>	0,788	<b>Linier</b>

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar  $0,788 > 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara *task-approach skills* dengan *career decision making*. Oleh karena itu data telah memenuhi syarat untuk uji korelasi *product moment* (pearson).

#### 4.1.4 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Hasil uji analisis hipotesis menjelaskan hubungan dari setiap aspek variabel yang diteliti yaitu hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career decision making* gaya *rational*, hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career*

*decision making* gaya *fatalistic*, hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career decision making* gaya *intuitive*, hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career decision making* gaya *impulsive*, hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career decision making* gaya *dependent*

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil eksplorasi awal dari aspek-aspek *task-approach skills* dan *career decision making* menggunakan *product moment (pearson)*.

**Tabel 4.7**  
**Tabel Hasil Eksplorasi Awal Hubungan *Task-Approach Skills* dengan *Career Decision Making***

<i>Aspek task-approach skills / career decision making</i>	<i>Rational</i>	<i>Fatalistic</i>	<i>Intuitive</i>	<i>Impulsive</i>	<i>Dependent</i>
Standar dan nilai kinerja Pearson Correlation	0,145*	0,052	0,115	0,055	0,200**
Sig. (1-tailed)	0,043	0,269	0,086	0,259	0,008
Kebiasaan kerja Pearson Correlation	0,017	-0,002	0,035	0,015	0,100
Sig. (1-tailed)	0,418	0,491	0,340	0,431	0,119
Proses persepsi dan kognitif Pearson Correlation	0,038	0,055	0,028	-0,155*	0,177*
Sig. (1-tailed)	0,325	0,257	0,372	0,033	0, 018
Set mental Pearson Correlation	0,005	0,126	0,027	-0,081	0,215**
Sig. (1-tailed)	0,476	0,068	0,375	0,169	0,005
Respon emosional Pearson Correlation	0,038	0,024	0,060	-0,116	0,173*
Sig. (1-tailed)	0,326	0,388	0,238	0,085	0,020

\* p<0,05

\*\* p<0,01

**4.1.4.1 Hasil Analisis *Product Moment* (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek *Task-Approach Skills* dengan *Rational Career Decision Making*.**

1. Standar nilai kinerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career decision making* gaya *rational* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,145$  dan memiliki derajat hubungan korelasi sangat rendah  $p=0,043$ .
2. Kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *rational*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,017$  dan  $p=0,418$ .
3. Proses persepsi tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *rational*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,038$  dan  $p=0,325$ .
4. Set mental tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *rational*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,005$  dan  $p=0,476$ .
5. Respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *rational*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,005$  dan  $p=0,476$ .

**4.1.4.2 Hasil Analisis *Product Moment* (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek *Task-Approach Skills* dengan *Fatalistic Career Decision Making*.**

1. Standar dan nilai kinerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,052$  dan  $p=0,269$ .

2. Kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=-0,002$  dan  $p=0,491$ .
3. Proses persepsi dan kognitif tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,055$  dan  $p=0,257$ .
4. Set mental tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,126$  dan memiliki derajat hubungan korelasi sangat rendah sesuai dengan  $p=0,068$ .
5. Respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,024$  dan  $p=0,388$ .

#### **4.1.4.3 Hasil Analisis *Product Moment* (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek *Task-Approach Skills* dengan *Intuitive Career Decision Making*.**

1. Standar dan nilai kinerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,115$  dan memiliki derajat hubungan korelasi sangat rendah sesuai dengan  $p=0,086$ .
2. Kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,035$  dan  $p=0,340$ .
3. Proses persepsi dan kognitif tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,028$  dan  $p=0,372$ .

4. Set mental tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,027$  dan  $p=0,375$ .
5. Respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,060$  dan  $p=0,238$ .

#### **4.1.4.4 Hasil Analisis *Product Moment* (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek *Task-Approach Skills* dengan *Impulsive Career Decision Making*.**

1. Standar dan nilai kinerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,055$  dan  $p=0,259$ .
2. Kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,015$  dan  $p=0,431$ .
3. Proses persepsi dan kognitif berhubungan secara negatif dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r = -0,155$  dan  $p = 0,033$ .
4. Set mental tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r = 0,-081$  dan  $p = 0,169$ .
5. Respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r = 0,116$  dan  $p = 0,085$ .



#### **4.1.4.5 Hasil Analisis *Product Moment* (Pearson) Hubungan Antara Aspek-Aspek *Task-Approach Skills* dengan *Dependent Career Decision Making*.**

1. Standar dan nilai kinerja berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,200$  dan memiliki derajat hubungan korelasi rendah sesuai dengan  $p=0,008$ .
2. Kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent*. Sesuai tabel Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,100$  dan  $p=0,119$ .
3. Proses persepsi dan kognitif berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,177$  dan memiliki derajat hubungan korelasi sangat rendah sesuai dengan  $p=0,018$ .
4. Set mental berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent*. Sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,215$  dan memiliki derajat hubungan korelasi rendah sesuai dengan  $p=0,005$ .
5. Respon emosional berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent* sesuai tabel 4.7 yang menunjukkan  $r=0,173$  dan memiliki derajat hubungan korelasi sangat rendahsesuai dengan  $p=0,020$ .

## **4.2 Pembahasan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan aspek-aspek dari *task-approach skills* dengan aspek-aspek dari *career decision making* sebagai hasil eksplorasi awal. Berdasarkan hasil eksplorasi awal yang dianalisis menggunakan *product moment (pearson)* dengan bantuan aplikasi spss versi 16 akan dijelaskan lebih lanjut pada pembahasan sebagai berikut.

#### **4.2.1 Tingkat *Task-Approach Skills* Siswa SMK Siswa Kelas XI Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *task-approach skills* siswa kelas XI ada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa dari 142 siswa terdapat 23 siswa dengan persentase 16,19% ada pada kategori tinggi, 102 siswa dengan persentase 72,53% ada pada kategori sedang dan 16 siswa dengan persentase 11,26% ada pada kategori kurang.

Tingkat *task-approach skills* siswa kelas XI SMK Palebon ada pada kategori sedang, mengindikasikan bahwa adanya standar nilai dan nilai kinerja yang cukup, kebiasaan kerja yang cukup memadai, proses persepsi dan kognitif yang cukup matang, set mental yang cukup baik, dan respon emosional yang cukup tanggap didasarkan pada pendapat Krumboltz dalam Munandir (1996:101) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek tersebut yang ada di dalam *task-approach skills*. Menurut Krumboltz (1983) *task-approach skills* merupakan hubungan antara generalisasi observasi diri dan lingkungan eksternal, dari waktu ke waktu pengalaman membuat individu dapat menghasilkan generalisasi observasi diri dan pendekatan tugas yang membentuk dasar perkembangan karier. Keyakinan dan keterampilan ini terus berubah karena setiap pengalaman baru dibangun dari pengalaman sebelumnya. Rendahnya *task-approach skills* ini disebabkan oleh keyakinan yang tidak akurat diantaranya; membuat generalisasi yang tidak akurat tentang dunia kerja dari satu pengalaman, membuat perbandingan sosial dengan model peran yang ideal, terlalu bereaksi secara emosional terhadap peristiwa negatif, membuat atribusi yang salah dari penyebab

hasil karier tertentu, dan penipuan terhadap diri sendiri. Hal yang dapat dilakukan oleh konselor karier antara lain; memeriksa asumsi yang mendasari keyakinan, mencari ketidakkonsistenan antara ucapan dan perilaku, serta menghadapi kerangka keyakinan yang tidak logis (Mitchell and Krumboltz, 1990). Pernyataan tersebut mengarah pada layanan konseling individu, maka perlu adanya alokasi waktu lebih untuk memberikan layanan.

Berdasarkan teori Krumboltz, Ulysse (2017:21) mengemukakan bahwa *task-approach skills* merupakan hasil interaksi antara faktor genetik dan lingkungan yang menjadikan bagaimana faktor pengalaman belajar seseorang. Dapat diartikan bahwa proses interaksi dapat dikondisikan dan didukung dengan jalan memberikan layanan bimbingan konseling yang memperhatikan aspek-aspek dalam *task-approach skills*.

Hasil penelitian berlaku pada generalisasi siswa dari total sampel 142 siswa tetapi tidak dapat diabaikan bahwa bukan tidak mungkin bahwa 102 siswa berkategori sedang dan 16 siswa berkategori kurang dapat ditingkatkan lagi dengan kerjasama antara siswa dan sikap proaktif dari guru bimbingan dan konseling.

#### **4.2.2 Tingkat *Career Decision Making* Siswa Kelas XI SMK Palebon Tahun Pelajaran 2018/2019**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *career decision making* siswa kelas XI ada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa dari 142 siswa terdapat 18 siswa dengan persentase 12,67%

ada pada kategori tinggi, 104 siswa dengan persentase 73,23% ada pada kategori sedang, dan 31 siswa dengan persentase 14,08% ada pada kategori kurang.

Berarti siswa telah memiliki keputusan karier (*career decision making*) tetapi belum mantap dalam mengambil keputusannya. Keputusan karier sendiri sangat dipengaruhi oleh ketersediaan informasi, seperti informasi kelemahan dan kelebihan individu; hobi; minat; pengetahuan; keterampilan serta kemampuan spesifik yang dimiliki siswa. Selain itu, penentuan kriteria dalam pilihan karier siswa yaitu pembobotan setiap kriteria menjadi pertimbangan pilihan karier (Damayanti, 2018). Selain itu juga menjadi sorotan penting bahwa pelaksanaan pelayanan BK di SMK Palebon yang hanya dua kali disetiap awal bulan. Sejalan dengan hasil yang diperoleh Nursalim (2013:88) mengemukakan dalam jurnal penelitiannya bahwa adanya alokasi jam masuk kelas BK memudahkan guru BK dalam melaksanakan program BK yang telah dibuat, selain itu hubungan emosional antara guru BK dengan siswa juga dapat terjalin, karena dapat berkomunikasi langsung layaknya guru dalam kelas. Sedangkan siswa menganggap adanya alokasi jam masuk kelas BK, siswa dapat lebih mengenal BK dan manfaatnya bagi mereka, siswa mudah menemui guru BK jika ingin berkonsultasi, dan mudah dalam mendapatkan informasi penting seperti pelajaran, PTN, penjurusan, juga motivasi sebagai dukungan moril. Program pelaksanaan BK mencakup 4 bidang termasuk karier, dalam hal ini tentu dapat dikatakan bahwa pelayanan BK bidang karier akan lebih optimal apabila pelayanan BK mendapat alokasi waktu di setiap minggu. Hal ini juga perlu disesuaikan dengan kurikulum, kepala sekolah dan rapat dewan guru.

Greenbank (2010:6) mengemukakan bahwa *decision-making involves the act of making a choice between different alternatives. These so-called 'normative models' of decision-making usually stress the need to adopt a rational (or logical and comprehensive) approach in order to make effective decisions.* Greenbank (2010:6) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan melibatkan tindakan membuat pilihan diantara berbagai alternatif. Model-model pengambilan keputusan normatif ini biasanya menekankan perlunya mengadopsi pendekatan yang rasional atau logis dan komprehensif untuk membuat keputusan yang efektif. Sejalan dengan pendapat Greenbank yaitu pentingnya sebuah pengambilan keputusan maka perlu adanya perhatian lebih dan khusus jauh sebelum sebuah keputusan harus dilakukan. Seperti saat menentukan jurusan, kelanjutan pendidikan, serta pekerjaan.

Beberapa langkah dalam membuat keputusan menurut Greenbank (2010:7) yaitu *setting objectives, collecting information, generating option, evaluating, choice.* Selain itu Greenbank (2010:7) menambahkan *a rational approach to career decision-making is also advocated by those involved in the provision of careers education, information and advice.* Menetapkan tujuan, mengumpulkan informasi, membangkitkan pilihan, mengevaluasi, dan pemilihan. Greenbank menambahkan pendekatan secara rasional untuk pengambilan keputusan karier juga dianjurkan oleh mereka yang terlibat dalam penyediaan pendidikan karier, informasi, dan saran. Dapat diperoleh interpretasi bahwa keputusan karier yang rasional dapat dimiliki seorang apabila ia mendapat saran, arahan dan pendidikan karier yang tepat maka dari itu perlu sumbangsih lebih dari pihak sekolah seperti

kepala sekolah dan waka kurikulum sebagai penyedia fasilitas dan guru bimbingan dan konseling sebagai fasilitator karier di sekolah.

#### **4.2.3 Analisis Hubungan Antara Aspek-Aspek dari *Task-Approach Skills* dengan Gaya *Career Decision Making* Siswa Kelas XI SMK Palebon.**

##### **4.2.3.1 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan *Rational Career Decision Making*.**

Standar nilai kinerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career decision making* gaya *rational* sesuai hasil analisis. Kemudian aspek kebiasaan kerja, proses persepsi, set mental, respon emosional tidak berhubungan secara signifikan.

Standar nilai kinerja merupakan skala yang dikembangkan oleh Wollack Wollack, Goodale, Witjing, dan Smith yang disebut Survey Work Values (SWV) dalam Meiyanto (1999:34). Skala ini terdiri dari *activity preference*: karyawan memiliki kecenderungan untuk mau terlibat aktif perusahaan (sibuk). *Pride in work*: perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik; *job involvement*: seberapa jauh karyawan tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerja; *attitude towards earning*: sikap karyawan untuk berusaha meningkatkan penghasilannya; *social status*: dampak pekerjaannya terhadap status sosialnya; dan *upward striving*: keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya.

Kecenderungan seorang memiliki gaya *career decision making* secara *rational* diartikan sebagai pengambilan keputusan yang komprehensif dan sistematis. Keuntungan dari pengambilan keputusan ini adalah *promotes a systematic and comprehensive approach to decision making* (Greenbank, 2010). Dapat diartikan bahwa keputusan karier gaya *rational* dapat meningkatkan keputusan karier yang sistematis dan komprehensif atau menyeluruh. Selain itu terdapat beberapa ketidakuntungan dari keputusan karier secara *rational* ini yaitu masalah untuk bisa menyeleksi informasi mana saja yang dapat dipercaya karena apabila memperoleh informasi secara komprehensif juga membutuhkan kemampuan menyeleksi yang baik, pembuat keputusan bisa jadi telah menentukan lalu secara tidak sadar mereka mencari informasi hanya untuk mendukung keputusan mereka. Hal ini disebut penentuan yang bias. Contohnya ketika seorang memiliki keputusan akan melamar kerja sebagai teknisi di perusahaan X. Sedangkan ia memiliki banyak alternatif pilihan tidak hanya sebagai teknisi dan tidak harus perusahaan X, dalam gaya pengambilan keputusan *rational* ia harusnya memiliki kemampuan menganalisis informasi yang membawanya pada keputusan rasional bukan malah merasionalkan pilihannya dengan mencari informasi yang mendukung tetapi juga perlu mencari informasi resiko pada semua alternatif pilihan.

Terdapat hubungan positif antara aspek standar nilai kinerja yang berisi kecenderungan karyawan terlibat aktif, perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, ketertarikan karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan, sikap karyawan untuk berusaha meningkatkan

penghasilannya, serta dampak pekerjaannya terhadap status sosialnya, keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya dengan gaya pengambilan keputusan secara *rational* yaitu kecenderungan pengambilan keputusan secara sistematis dan menyeluruh. Kecenderungan *career decision making* gaya *rational* ini dimiliki siswa untuk menganalisis setiap nilai dan standar kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka siswa kelas XI SMK Palebon telah memiliki kemampuan tersebut yang tentunya berhubungan dengan *rational career decision making* yaitu kecenderungan sistematis dan menyeluruh dalam mengolah informasi.

Kebiasaan kerja berupa loyalitas lingkungan kerja, lingkungan yang positif, kebijakan perusahaan, role model (pemimpin). Hal-hal ini tentunya dapat diketahui setelah seorang menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat kerja maka logis jika tidak berhubungan dengan *rational career decision making*, hal ini karena kecenderungan sistematis dan menyeluruh di dalam *rational career decision making* hanya berlaku pada informasi mengenai kualifikasi yang dicantumkan secara umum oleh perusahaan atau penyedia kerja lainnya dan juga kualifikasi diri yang dimiliki oleh individu.

Proses persepsi dan kognitif merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian suatu informasi menjadi sebuah penilaian yang tentunya disertai oleh proses kognitif, ini seharusnya berhubungan dan sangat mempengaruhi bagaimana seorang individu mengambil sebuah keputusan. Akan tetapi teori ini tidak terbukti pada hasil penelitian yang dilakukan pada siswa kelas XI SMK Palebon. Bagaimanapun proses persepsi dan kognitif yang terjadi di



setiap individu akan berbeda dan hal ini juga menjadi modal dalam menganalisis alternatif pilihan secara sistematis dan menyeluruh. Bisa saja proses persepsi dan kognitif ini tidak begitu menjadi perhatian siswa kelas XI SMK Palebon. Berdasarkan hasil ini juga perlu dieksplorasi lebih lanjut baik melalui penelitian selanjutnya atau dijadikan fokus guru bimbingan dan konseling agar dapat menjadi bahan acuan dalam mengidentifikasi kebutuhan karier siswa khususnya *rational career decision making*.

Set mental menurut Luchins&Luchins (1959) dalam Olinger (2008:270) merupakan kecenderungan memecahkan masalah tertentu dengan cara yang pasti sesuai dengan solusi dari masalah sebelumnya yang mirip atau serupa. Kecenderungan ini barangkali hanya berlaku pada individu yang merasa memiliki masalah dalam hal ini membuat keputusan secara sistematis dan menyeluruh. Berbeda halnya dengan individu yang tidak menganggapnya sebagai pemecahan suatu masalah tetapi menganggapnya sebagai analisis alternatif pilihan secara sistematis dan menyeluruh dalam memutuskan sesuatu bukan menyelesaikan suatu permasalahan. Oleh karena itu set mental tidak berpengaruh dengan *rational career decision making*.

Respon emosional, seorang yang sedang emosi bisa saja tidak memperhatikan keadaan sekitarnya, selain itu ketika seorang individu dalam keadaan emosi ia bisa saja mengerjakan sesuatu dipengaruhi oleh emosinya saat itu. (Walgitto, 2010:229). Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa emosi memang tidak berhubungan dengan kecenderungan membuat keputusan secara sistematis dan menyeluruh dalam *career decision making*. Sistematis dan menyeluruh ini

tentu tidak berdasarkan emosi tetapi berdasar pada kemampuannya menganalisis alternatif pilihan yang akan dijadikan sebuah keputusan.

#### **4.2.3.2 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan *Fatalistic Career Decision Making*.**

Standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *fatalistic*.

*Fatalistic* yang dikemukakan oleh Krumboltz sendiri berarti seorang masih memiliki sedikit kontrol terhadap diri untuk membuat keputusan kariernya. (Greenhaus dan Callanan, 2006: 94). Dapat diartikan bahwa dalam memutuskan sesuatu, seorang individu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar dirinya. Faktor di luar dirinya antara lain; nilai dan norma yang berlaku di lingkungannya, kehendak orang tua, serta tanggapan masyarakat di sekitarnya. Secara garis besar dapat diambil suatu pernyataan bahwa semua aspek *task-approach skills* merupakan hal yang berkaitan dengan kontrol diri individu atas dirinya akan tetapi hal ini bukan menjadi standar yang ditetapkan *fatalistic career decision making* yang cenderung sedikit kontrol oleh dirinya dan lebih besar kontrol dari pihak luar dirinya. Berdasarkan analisis pembahasan maka diperoleh temuan bahwa siswa kelas XI SMK Palebon dalam memutuskan karier tidak menggunakan *fatalistic career decision making*.

Standar nilai kinerja yang didalamnya diukur berdasarkan *activity preference, pride in work, job involvement, attitude towards earning*., *social*

*status, upward striving* (Meiyanto 1999:34); merupakan sebuah hal yang ada dalam diri individu maka ini menjadikan standar dan nilai kinerja tidak berhubungan dengan *fatalistic career decision making* yang cenderung didasarkan pada faktor luar diri individu seperti halnya nilai dan norma yang berlaku di lingkungannya, kehendak orang tua, serta tanggapan masyarakat di sekitarnya.

Kebiasaan kerja berupa loyalitas lingkungan kerja, lingkungan yang positif, kebijakan perusahaan, role model (pemimpin). Tidak berhubungan dengan *fatalistic career decision making* meski ini adalah faktor yang terjadi di luar individu akan tetapi bukan menjadi penentu keputusannya karena penentunya adalah pihak yang memiliki kedekatan dan dianggap penting oleh individu seperti anggapan masyarakat ia tinggal, orang tua, serta nilai dan norma yang berlaku di lingkungannya.

Proses persepsi dan kognitif, pengorganisasian dan penginterpretasian informasi yang melalui proses kognitif di dalamnya menjadi sebuah penilaian tentu tidak lagi menjadi perhatian jika seorang cenderung memutuskan sesuatu dengan gaya *fatalistic* karena ia akan memiliki sedikit kontrol diri saat memutuskan sesuatu.

Set mental merupakan pemecahan suatu masalah yang didasarkan pengalaman sebelumnya. Hal ini juga merupakan kontrol oleh dirinya, maka aspek ini juga tidak akan berlaku pada individu dengan gaya *fatalistic* yang notabene adalah kecenderungan untuk memutuskan sesuatu dengan sedikit kontrol dirinya.

Respon emosional merupakan reaksi kompleks yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian serta berkaitan dengan perasaan yang kuat sehingga terjadi perubahan perilaku dan mempengaruhi hubungan dengan lingkungan (Walgito, 2010:222). Emosi ini tidak berhubungan dengan *fatalistic career decision making* karena kecenderungan keputusan dilakukan oleh pihak luar yang dianggap penting oleh individu seperti anggapan masyarakat ia tinggal, orang tua, serta nilai dan norma yang berlaku di lingkungannya. Maka dari itu bagaimanapun emosi yang ia alami dalam menanggapi suatu keputusan tidak mempengaruhi gaya *fatalistic*.

#### **4.2.3.3 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan *Intuitive Career Decision Making*.**

Standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *intuitive*.

*Intuitive* sendiri merupakan pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya. Dapat kita ulik kembali mengenai tingkat *career decision making* siswa kelas XI SMK Palebon tahun ajaran 2018/2019 cenderung sedang, artinya mereka belum mantap terhadap keputusan yang mereka miliki. Sedangkan *intuitive* sendiri cenderung ke arah pengoptimalan alam bawah sadar yang dapat membuat keputusan dalam dirinya menjadi lebih rasional ketika memahami informasi yang menyeluruh sejalan dengan yang dikemukakan oleh Greenbank (2010:12) *there is evidence to suggest*

*that intuition is 'smarter' than more rational approaches because the unconscious can synthesise and make sense of complex information.* Oleh karena itu dapat diambil simpulan bahwa pada sampel 142 siswa dari populasi kelas XI SMK Palembang tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aspek-aspek *task-approach skills* dengan *career decision making* gaya *intuitive*. Berdasarkan analisis pembahasan maka diperoleh temuan bahwa siswa kelas XI SMK Palembang dalam memutuskan karier tidak menggunakan *intuitive career decision making*.

Standar nilai kinerja yang didalamnya diukur berdasarkan *activity preference, pride in work, job involvement, attitude towards earning: social status, upward striving* (Meiyanto 1999:34). Hal-hal tersebut merupakan hal yang kongkrit dan tidak didasarkan pada suara hati maupun kondisi emosional. Sedangkan *intuitive* sendiri merupakan pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya, maka keduanya tidak berhubungan.

Kebiasaan kerja berupa loyalitas lingkungan kerja, lingkungan yang positif, kebijakan perusahaan, role model (pemimpin). Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa kebiasaan kerja merupakan hal yang dapat diketahui setelah seorang menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat kerja sedangkan gaya *intuitive* hanya mendasarkan pada kata hati serta keadaan emosional, maka hal ini tidak terdapat hubungan karena status subjek penelitian merupakan siswa kelas XI.

Proses persepsi dan kognitif, berkaitan dengan pengorganisasian dan penginterpretasian informasi melalui proses kognitif menjadi sebuah penilaian,

tentu tidak lagi menjadi perhatian jika seorang cenderung memutuskan sesuatu dengan gaya *intuitive* karena ia akan memutuskan sesuatu dengan mengedepankan kata hati dan keadaan emosionalnya.

Set mental merupakan pemecahan suatu masalah yang didasarkan pengalaman sebelumnya. Hal ini tidak akan berlaku pada individu dengan gaya *intuitive* yang notabene adalah kecenderungan untuk memutuskan sesuatu dengan mengedepankan kata hati serta keadaan emosionalnya.

Respon emosional merupakan reaksi kompleks yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian serta berkaitan dengan perasaan yang kuat sehingga terjadi perubahan perilaku dan mempengaruhi hubungan dengan lingkungan (Walgito, 2010:222). Aspek respon emosional seharusnya berhubungan dan sangat mempengaruhi bagaimana seorang individu mengambil sebuah keputusan dengan gaya *intuitive* yaitu pengambilan keputusan berdasarkan kata hati dan kondisi emosional, akan tetapi teori ini tidak terbukti pada hasil penelitian yang dilakukan pada siswa kelas XI SMK Palebon. Bisa saja respon emosional ini tidak begitu menjadi perhatian siswa kelas XI SMK Palebon karena siswa tidak memiliki kecenderungan pada *intuitive career decision making*. Berdasarkan hasil ini juga dapat dieksplorasi lebih lanjut baik melalui penelitian selanjutnya atau dijadikan fokus guru bimbingan dan konseling sebagai bahan acuan dalam mengidentifikasi kebutuhan karier siswa khususnya mengenai *intuitive career decision making*.

#### **4.2.3.4 Analisis Hubungan antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan *Impulsive Career Decision Making*.**

Standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, set mental, respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making gaya impulsive*. Sedangkan proses persepsi dan kognitif berhubungan negatif dengan *career decision making gaya impulsive*.

Aspek standar nilai kinerja diukur berdasarkan *activity preference, pride in work, job involvement, attitude towards earning: social status, upward striving* (Meiyanto 1999:34). Lalu aspek kebiasaan kerja berupa loyalitas lingkungan kerja, lingkungan yang positif, kebijakan perusahaan, role model (pemimpin). Aspek Set mental merupakan pemecahan suatu masalah yang didasarkan pengalaman sebelumnya. Ketiga aspek tersebut merupakan hal yang akan diketahui apabila dianalisis lebih dalam, sedangkan *gaya impulsive* tidak mendasarkan pada waktu dan analisis mendalam berbagai aspek di setiap alternatif pilihan maka tentu standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja dan set mental tidak berhubungan dengan *impulsive career decision making*.

Respon emosional merupakan reaksi kompleks yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian serta berkaitan dengan perasaan yang kuat sehingga terjadi perubahan perilaku dan mempengaruhi hubungan dengan lingkungan (Walgito, 2010:222). Aspek respon emosional seharusnya berhubungan dan sangat mempengaruhi bagaimana seorang individu mengambil sebuah keputusan dengan *gaya impulsive* yaitu

pengambilan keputusan secara spontan dan berdasar kata hati saat itu juga, akan tetapi teori ini tidak terbukti pada penelitian siswa kelas XI SMK Palebon. Bisa saja respon emosional ini tidak begitu menjadi perhatian siswa kelas XI SMK Palebon karena siswa tidak memiliki kecenderungan pada *impulsive career decision making*. Berdasarkan hasil ini juga dapat dieksplorasi lebih lanjut baik melalui penelitian selanjutnya atau dijadikan fokus guru bimbingan dan konseling sebagai bahan acuan dalam mengidentifikasi kebutuhan karier siswa khususnya mengenai *impulsive career decision making*.

Proses persepsi dan kognitif merupakan pemaknaan informasi eksternal menjadi sebuah pemikiran dan penilaian (Belch & Belch, 2004). Tentu jika diartikan proses persepsi dan kognitif ini menyiratkan proses waktu, sesuai pernyataan Blech berikutnya yaitu sebuah pemikiran adalah hasil dari proses kognitif atau respon yang berasal dari pengalaman masa lalu dan membentuk penolakan atau penerimaan dari pesan yang diterima. Maka dapat digaris bawahi mengenai asal pemikiran adalah respon dari pengalaman masa lalu. Hal ini bertolak belakang dengan pengertian gaya keputusan karier *impulsive* yaitu merupakan pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga (Greenhaus dan Callanan, 2006: 94). Berdasarkan hal tersebut berarti pengambilan keputusan gaya *impulsive* tidak didasarkan pada pengalaman masa lalu yang melewati proses kognitif, karena ia didasarkan pada kata hatinya saat itu juga dan tentu dapat berubah sesuai dengan kata hatinya di lain waktu. Dapat disimpulkan proses persepsi dan kognitif berhubungan negatif dengan keputusan karier gaya *impulsive* yaitu semakin tinggi



proses persepsi dan kognitif semakin rendah tingkat keputusan karier gaya *impulsive*.

#### **4.2.3.5 Analisis Hubungan Antara Standar dan Nilai Kinerja, Kebiasaan Kerja, Proses Persepsi dan Kognitif, Set Mental, dan Respon Emosional dengan *Dependent Career Decision Making*.**

Standar dan nilai kinerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, respon emosional berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sedangkan kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent*.

Standar nilai kinerja terdiri dari *activity preference; pride in work; job involvement; attitude towards earning; social status; dan upward striving*. Berdasarkan hasil analisis eksplorasi awal aspek-aspek ini berhubungan dengan *career decision making* gaya *dependent* yaitu pengambilan keputusan yang terkesan menghindari resiko karena berdasar pada asumsi bahwa orang lain tahu tindakan yang terbaik (Greenbank, 2010:12). Adanya standar kerja yang dipegang oleh individu dapat menjadikan ia menjunjung tinggi nilai dan standar kerja yang diciptakan lingkungan tempat ia bekerja. Akan tetapi sisi tidak menguntungkannya adalah gaya *dependent* ini membuat individu tidak tereksplor secara maksimal karena bergantung pada pendapat orang lain untuk membuat keputusan karier. Sejalan dengan Greenbank (2010:12) menyatakan *What is beneficial for others (even a majority) may not be beneficial to an individual*. Apa yang bermanfaat bagi orang lain (bahkan mayoritas) mungkin tidak bermanfaat bagi seorang individu.

Kebiasaan kerja berupa loyalitas lingkungan kerja, lingkungan yang positif, kebijakan perusahaan, role model (pemimpin). Sesuai pengertian yang telah dikemukakan di atas *dependent career decision making* merupakan kecenderungan gaya pengambilan keputusan karier yang menghindari resiko karena berdasar pada asumsi bahwa orang lain tahu tindakan yang terbaik. Berdasarkan hal tersebut maka pengambilan keputusan karier gaya dependent akan fokus pada asumsi bahwa orang lain tahu tindakan yang terbaik, berdasarkan hal ini kebiasaan kerja tidak memiliki hubungan signifikan.

Proses persepsi dan kognitif merupakan pemaknaan informasi eksternal menjadi sebuah pemikiran dan penilaian (Belch & Belch, 2004). Tentu membutuhkan proses waktu untuk sebuah pemikiran dan penilaian terhadap suatu keputusan yang merupakan saran dan harapan orang lain sesuai dengan gaya pengambilan keputusan karier *dependent*.

Set mental merupakan kecenderungan memecahkan masalah tertentu dengan cara yang pasti sesuai dengan solusi dari masalah sebelumnya yang mirip atau serupa. (*Luchins & Luchins, 1959*) dalam Olinger (2008:270). Kecenderungan memecahkan masalah ini tentu sejalan dengan gaya pengambilan keputusan karier *dependent* karena pengambilan keputusan ini melibatkan saran dan harapan orang lain dan tentu tidak sedikit serta perlu diproses sebagai alternatif pilihan pemecahan masalah untuk menghasilkan sebuah keputusan.

Respon emosional merupakan, Daniel Goleman (dalam Yuliani, 2013) mengemukakan bahwa emosi dasar individu mencakup emosi positif dan emosi negatif. Emosi negatif merupakan emosi yang membuat keadaan psikologis tidak

nyaman. Selain proses waktu untuk menghasilkan pemikiran dan penilaian berdasar saran dan harapan orang lain tentu di dalamnya terlibat emosi dari individu pengambil keputusan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan respon emosional berhubungan secara positif dan signifikan dengan *dependent career decision making*.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian telah dilakukan berdasarkan prosedur dan standar yang berlaku secara maksimal tetapi, tetap terdapat keterbatasan penelitian. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah
2. Tidak ada data awal terkait gaya pengambilan keputusan karier
3. Penelitian lebih mendalam dengan mendapatkan data awal yang dapat diambil menggunakan penyusunan angket dari indikator gaya pengambilan keputusan karier.
4. Hasil penelitian tidak tegas mendeskripsikan hubungan *task-approach skills* dengan *career decision making* karena peneliti kurang mengeksplorasi indikator secara lebih dalam
5. Dapat dilakukan interpretasi lebih mendalam tentang indikator variabel *task-approach skills* dan *career decision making* saat pembuatan skala penelitian karena penelitian ini baru menghasilkan hasil eksplorasi awal.

## BAB 5

### PENUTUP

Bab ini membahas tentang hasil akhir dari penelitian, yaitu: (1) simpulan dan (2) saran.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai hubungan *task-approach skills* dengan *career decision making* kelas XI SMK Palebon tahun pelajaran 2018/2019, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *task-approach skills* termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut maka siswa telah memiliki standar nilai dan nilai kinerja yang cukup, kebiasaan kerja yang cukup memadai, proses persepsi dan kognitif yang cukup matang, set mental yang cukup baik, dan respon emosional yang cukup tanggap.
2. Tingkat *career decision making* siswa termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut maka telah memiliki keputusan karier (*career decision making*) tetapi belum mantap dalam mengambil keputusan.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara aspek standar nilai kinerja dengan *career decision making* gaya *rational*. Hal ini berarti semakin tinggi standar dan nilai kinerja siswa, maka semakin tinggi pula *career decision making* siswa. Kemudian aspek kebiasaan kerja, proses persepsi, set mental, respon emosional tidak berhubungan secara signifikan.

4. Tidak ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, respon emosional dengan *career decision making* gaya *fatalistic*.
5. Tidak ada hubungan antara standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, dan respon emosional dengan *career decision making* gaya *intuitive*.
6. Ada hubungan negatif antara proses persepsi dan kognitif dengan *career decision making* gaya *impulsive*. Sedangkan standar dan nilai kinerja, kebiasaan kerja, set mental, respon emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *impulsive*.
7. Ada hubungan yang signifikan antara standar dan nilai kinerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, respon emosional dengan *career decision making* gaya *dependent*. Hal ini berarti semakin tinggi standar dan nilai kinerja, proses persepsi dan kognitif, set mental, respon emosional maka semakin tinggi pula *career decision making* gaya *dependent* siswa. Sedangkan kebiasaan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *career decision making* gaya *dependent*.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini saran yang sekiranya dapat menjadi upaya tindak lanjut hasil penelitian dan masukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Guru BK

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *task-approach skills* dan tingkat *career decision making* siswa berada pada kategori sedang. Hal ini dapat menjadi acuan guru bimbingan dan konseling dalam melakukan analisis kebutuhan siswa dengan memberi skala psikologis untuk mengetahui kecenderungan gaya *career decision making* siswa sejak kelas X. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dapat difokuskan layanan klasikal, kelompok, maupun individu sesuai kecenderungan gaya keputusan karier siswa. Adanya analisis kebutuhan siswa dimulai dari kelas X diharapkan dapat meningkatkan keputusan karier siswa sesuai kecenderungan gaya masing-masing. Sehingga nantinya dapat memberi pelayanan secara sistematis dan berkesinambungan dimulai dari kelas X, berlanjut di kelas XI, dan di kelas XII.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Agar supaya memberikan alokasi waktu lebih untuk pelayanan BK, guna pengoptimalan pelaksanaan program BK yaitu secara sistematis dan berkesinambungan dimulai dari kelas X, berlanjut di kelas XI, dan di kelas XII, agar pelaksanaan layanan karier menjadi berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan *career decision making* siswa.

## 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan disarankan untuk melakukan penelitian menggunakan metode lain, karena penelitian baru menyajikan eksplorasi awal. Dapat ditindaklanjuti dengan menginterpretasi lebih dalam lagi aspek-aspek *task-approach skills* dan gaya *career decision making*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Yashinta Rizky.(2017).Hubungan Kematangan Emosi dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas XII SMA.*Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*.6, 2(46-51).
- Alimo-Metcalf, B. And Alban-Metcalf, J.2004.*Leadership in Public Sector Organization. Leadership in Organizations*. London: Routledge.
- Arikunto, Suharsimi.(2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. *Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Azwar, Saifudin.2000.*Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Blech, George E, Michael A. Blech.2004. *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communication Perspective Sixth Edition*. New York:McGraw-Hill.
- Brown, D. (2015). *Career information, career counseling and career development*. London: Pearson.
- Bubic, A.(2014). Decision Making Characteristics and decision styles predict adolescents' career choice satisfaction. *Current Psychology*, 33, 515-531.
- Blustein, D. L. 1987. "Decision Making Styles and Vocational Maturity: an Alternative Perspective". *Journal of Vocational Behavior*, 30, 61-71.
- Goelman, Daniel.2016.*Emotional Intelegence*. Jakarta: PT Gramedia.
- Germeijs, Veerle & Verschueren, Karine.(2006).High School Students' Career Decision Making Process: Developmental and Validation of the Study Choice Task Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 449-471. Belgium:Katholieke Universiteit Leuven.
- Ghozali, Imam.(2001).Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Update PLS regresi. *Edisi Revisi*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L.,2000.*Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses Edisi Cetakan Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Greenbank, Paul.2010.*Developing Decision-making Skills in Students: an active learning approach*. Edge Hill University.

- Greenhaus Jeffrey H. & Gerald A. Callanan. *Encyclopedia of Career Development Vol 2*. United States: SAGE Publication, Inc.
- Harren, V. A. 1979. "A Model of Career Decision Making for College Students". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Isen, A.M.(1990). The Influence of positive and negative affect on cognitive organization: Some implication for development. *Psychological and Biological Approaches to Emotion*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Istifarani, Fiqih.(2016). *Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa di Smk Negeri 1 Depok*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Isyandi, B..2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kid, J.M.(1996). The Career Counseling Interview. *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy, and Practice*. 189-209. <http://eprints.bkk.ac.uk/archive/00000243>.
- Kim, Kyoung-Mi, Young-Kwang Bae, Yi-Seul Min, & Sung-Hwa Jang.(2014). The Effect of Career Identity and Krumboltz's Task Approach Skills on Career. *Jurnal Asosiasi Konten Korea*. 14,11(498-508).
- King, Laura A.2007. *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lacksana, Indra, Sugiyo & Awalya.(2018). An Android-based Career Information to Improve The Career Choice of Vocational High Schools Students. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 7 (2), 139 – 144.
- Meiyanto, Sito & Fauzan Heru Santhoso.(1999). Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 1(1), 29-40.
- Munandir.1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah Dasar*. Jakarta: DEPDIKBUD Dirjen Pendidikan Tinggi.
- Norisa, Eva.(2015). *Efektivitas Teknik Problem Solving untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karier Siswa*. Malang: Universitas Negeri Malang.



- Nugroho, Rifal Ernandi.2013.*Peningkatan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Melalui Metode Gyroscope Pada Siswa Kelas XII di SMA Negeri 1 Cawas*.Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nursalim, Moch., Titin Indah P., Denok Setiawati.(2013).Studi Tentang Alokasi Jam Masuk Kelas bagi BK dan Dampaknya di Sekolah Menengah Negeri Se-Kecamatan Sumberrejo Bojonegoro.*Jurnal BK UNESA*, 1 (3), 81-89.
- Olinger, M., Jones G., & Knoblich G.2008. Invertigating the Effect of Mental Set on Insight Problem Solving. *Exp Psychology*, 55(4), 269-82.
- Osipow, S. H., & Reed, R. 1985.“Decision Making Style and Career Indecision in College Students”. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 368-373.
- Rowe, A. J., & Mason, R. O. 1987. *Managing with Style: A Guide to Understanding, Assessing, and Improving Decision Making*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Safitri, H. M. 2014. “Prestasi Belajar Ditinjau dari Gaya Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa”. *Jurnal Online Psikologi*, 2(02).
- Saint-Ulysse, Sadrail.(2017).*Applying Krumbolt's Theory of Career Decision Making (CDM) to the Longevity of Principals in the North American Division of Seventh-day Adventists*. Andrews University.
- Salimah, Hanum, Mungin Eddy Wibowo & Mulawarman.(2019). Career Information Services by Using Interactive Multimedia to Determine Students Career Choices.*Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 8 (1), 56 – 58.
- Santosa, Rizky Putra.(2017).Decision Making Styles and Academic Procrastination of Undergraduate Students. *Counseling & Humanities From Research to Practice: Embracing the Diversity*.68-73.
- Scott SG, Bruce RA (1995) Decision-making style: the development and assessment of a new measure. *Educ Psychol Meas*. 55(5):818–831.
- Simanjuntak, Payaman J.2003.*Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*.Jakarta:Prisma.
- Steers, R. & Porter, R.W.1983.*Motivation and Work Behavior*. New York:Mc Graw Hill.
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.2016.*Staistik untuk Penelitian*.Bandung:Alfabeta.

- Surfen & Natanel, Y.2014.*Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*.Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Sutoyo. (2014). *Pemahaman Individu. Edisi Revisi*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Ulya, Himmatul.(2016).Profil Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Bermotivasi Belajar Tinggi Berdasarkan Ideal Problem Solving. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 2 (1), 91.
- Violina, Erwita Ika.(2018). Gaya Pembuatan Keputusan Karier Mahasiswa Baru Program Studi Bimbingan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaratahun Ajaran 2017-2018.1-8.
- Walgito, Bimo.2010.*Pengantar Psikologi Umum*.Yogyakarta:ANDI.
- Widyastuti, Retno Juli & Titin Indah Pratiwi.(2013).Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal bk unesa*, 3 (1), 231-238.
- Yusuf, Syamsu.2009.*Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*.Bandung:Rosda Karya.
- Zamroni. Edris.(2016).Urgensi *Career Decision Making Skills* dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik.*Jurnal Konseling Gusjigang*, 2 (2), 140-152.

# LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi-Kisi Skala Psikologis *Task-Approach Skills Try Out*

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sebaran Item/Nomor	
			+	-
<i>Task-Approach Skills</i>	Standar dan nilai kinerja	Activity preference (terlibat aktif)	1. Saya akan menyampaikan pendapat saya dalam suatu kelompok kerja 2. Saya akan menanggapi pendapat orang lain dalam kelompok	3. Saya cenderung diam dalam suatu kelompok kerja 4. Saya tidak peduli dengan diskusi suatu kelompok kerja
		Pride in the work (kebanggaan bekerja dengan baik)	5. Saya akan merasa puas jika saya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh 6. Saya akan fokus pada pekerjaan yang saya kerjakan	7. Saya tidak peduli dengan proses ataupun hasil pekerjaan karena yang terpenting adalah asal selesai
		Job involvement (ketertarikan terhadap kegiatan)	8. Saya akan berkarier sesuai dengan <i>Ipasion</i> saya	9. Saya akan berkarier sesuai kehendak orang tua saja
		Attitude toward earnings (sikap berusaha meningkatkan penghasilan)	10. Saya berusaha menjadi pribadi yang berkompeten dalam bidang karier/pekerjaan saya nanti	<b>12. Saya hanya harus mencari pekerjaan yang benar-benar menjanjikan gaji yang tinggi</b>

			11. Saya harus berpikiran terbuka dan memiliki wawasan luas	13. <b>Saya tidak peduli dengan hasil pekerjaan saya, penting sekali jika penghasilan tinggi</b>
		<i>Social status</i> (dampak pekerjaan terhadap status social)	14. Saya akan mencari pekerjaan yang halal <b>15. Saya akan berkarier/bekerja di bidang yang diledakkan pemerintah</b>	16. Saya hanya akan berkarier/bekerja di bidang yang dihormati masyarakat <b>17. Saya akan menjadi pekerja di sebuah perusahaan ternama</b>
		Upward striving (keinginan meningkatkan karier dan standar hidup)	<b>18. Saya perlu menempuh pelatihan atau kursus lebih lanjut</b> 19. Saya beranggapan meningkatkan kompetensi juga akan berdampak baik bagi karier/pekerjaan	20. Saya setuju dengan sistem KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam dunia karier/kerja
	Kebiasaan kerja	Loyalitas lingkungan kerja	21. Saya akan setia terhadap karier saya 22. Saya akan berusaha membangun kepercayaan diantara	<b>23. Saya hanya peduli pada karier/pekerjaan yang memfasilitasi pekerjaanya</b>

			rekan saya	
		Lingkungan yang positif	<p><b>24. Saya akan berpikiran positif terhadap orang lain</b></p> <p>25. Lingkungan yang baik akan menjadikan hubungan yang harmonis di antara pekerja</p>	26. Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya
		Kebijakan perusahaan	<p><b>27. Setiap tempat memiliki tata caranya masing-masing dan kita harus dapat menyesuaikan diri</b></p> <p>28. Saya akan menjadi pekerja yang taat aturan tempat dimana saya bekerja nantinya</p>	29. Saya hanya harus sekadar bekerja lalu menerima gaji
		Role model (pemimpin)	<p>30. Pimpinan adalah panutan rekan kerjanya</p> <p>31. Menjadi pemimpin berarti bertanggungjawab bukan hanya sekadar berkuasa</p>	32. Saya akan berusaha bersikap baik di depan pimpinan agar terlihat baik
	Proses persepsi dan kognitif	Mengindra	33. Saya akan memperhatikan suatu	35. Saya rasa tidak perlu memperhatikan suatu

			hal dengan seksama 34. Saya akan berusaha teliti terhadap pekerjaan saya	pekerjaan terlalu detail 36. Saya hanya akan menyelesaikan pekerjaan saya
		Memperhatikan	37. Melakukan suatu karier/pekerjaan tentu harus dengan berbagai pertimbangan dan perencanaan	38. Cepat memilih dan memutuskan suatu hal adalah yang terpenting
		Menanggapi	<b>39. Menanggapi akan menambah wawasan dan membuka cara pandang baru</b>	40. Saya merasa pendapat saya tidak perlu disampaikan
		Membiasakan	41. Hal baik seperti berangkat awal adalah suatu yang perlu menjadi kebiasaan	42. Saya menganggap keterlambatan adalah hal yang wajar <b>43. Saya menyontek saat ulangan agar nilai saya tinggi</b>
		Memanggil ulang (mengingat)	<b>44. Mengingat hal-hal sederhana akan membantu saya mengingat hal-hal yang lebih rumit</b>	45. Saya sering lupa terhadap suatu informasi 46. Saya tidak peduli terhadap suatu informasi
	Set mental	Kreativitas pemecahan masalah	47. Saya tidak mudah putus asa	49. Saya mengandalkan orang lain dalam

			48. Saya mencari alternatif (pilihan) pemecahan masalah yang saya hadapi	memecahkan masalah <b>50. Saya hanya akan menentukan pemecahan masalah dengan cara saya sendiri</b>
		Kemampuan menganalisis solusi	<b>51. Saya mempertimbangkan konsekuensi dari sebuah pilihan</b> 52. Saya perlu mencari alternatif solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah	53. Saya harus segera memecahkan masalah dengan alternatif yang ada
	Respon emosional	Emosi Positif	54. Saya berusaha membawa suasana bahagia bagi orang sekitar saya 55. Saya berusaha menanggapi sebuah masalah dengan kepala dingin dan hati yang luas	56. Saya tetap bercanda dan tertawa lepas meskipun teman saya sedang sedih <b>57. Saya tidak bisa marah dan menanggapi dengan tepat kepada orang yang menindas saya</b> <b>58. Saya tetap berpura-pura tersenyum meskipun sebenarnya merasa</b>



				<b>tersinggung</b>
		Emosi negatif	<b>59. Saya dapat mengontrol amarah saya di muka umum</b>	<b>60. Saya berusaha berkepal dingin jika merasa marah dan tersinggung terhadap orang lain</b> 61. Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah saya kepada orang lain 62. Saya seringkali merasa tersinggung dengan pendapat orang yang mengkritik saya
Jml item	62		33	29

## Lampiran 2

### Skala *Task-Approach Skills Try Out*

#### Pengantar :

*Task-Approach Skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang mungkin sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan kondisi Saudara. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi Saudara. Mohon dijawab dengan jujur, sesuai dengan pilihan dan kondisi Saudara saat ini. Jawaban Saudara bersifat **pribadi dan rahasia** serta **tidak berpengaruh terhadap nilai mata pelajaran/rapor** Saudara. Isilah identitas Saudara dengan lengkap. dan jawablah dikolom jawaban yang telah tersedia. Adapun keterangan dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

**SS : Sangat Setuju**, dimaksudkan apabila sangat sesuai dengan keadaan Saudara

**S : Setuju**, dimaksudkan apabila sesuai dengan keadaan Saudara

**KS : Kurang Setuju**, dimaksudkan apabila cukup sesuai dengan keadaan Saudara

**TS : Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila tidak sesuai dengan keadaan Saudara

**STS : Sangat Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila sangat tidak sesuai dengan keadaan Saudara

#### Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalau mencatat sesuatu yang ingin saya capai			√		

#### IDENTITAS

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Kelas :
4. Nomor urut :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan menyampaikan pendapat saya dalam suatu kelompok kerja					
2.	Saya akan menanggapi pendapat orang lain dalam kelompok					
3.	Saya cenderung diam dalam suatu kelompok kerja					
4.	Saya tidak peduli dengan diskusi suatu kelompok kerja					
5.	Saya akan merasa puas jika saya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh					
6.	Saya akan fokus pada pekerjaan yang saya kerjakan					
7.	Saya tidak peduli dengan proses ataupun hasil pekerjaan karena yang terpenting adalah asal selesai					
8.	Saya akan berkarier sesuai dengan <i>passion</i> saya					
9.	Saya akan berkarier sesuai kehendak orang tua saja					
10.	Saya berusaha menjadi pribadi yang berkompeten dalam bidang karier/pekerjaan saya nanti					
11.	Saya harus berpikiran terbuka dan memiliki wawasan luas					
12.	Saya hanya harus mencari pekerjaan yang benar-benar menjanjikan gaji yang tinggi					
13.	Saya tidak peduli dengan hasil pekerjaan saya,					

	penting sekali jika penghasilan tinggi					
14.	Saya akan mencari pekerjaan yang halal					
15.	Saya akan berkarier/bekerja di bidang yang dilegalkan pemerintah					
16.	Saya hanya akan berkarier/bekerja di bidang yang dihormati masyarakat					
17.	Saya akan menjadi pekerja di sebuah perusahaan ternama					
18.	Saya perlu menempuh pelatihan atau kursus lebih lanjut					
19.	Saya beranggapan meningkatkan kompetensi juga akan berdampak baik bagi karier/pekerjaan					
20.	Saya setuju dengan sistem KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam dunia karier/kerja					
21.	Saya akan setia terhadap karier saya					
22.	Saya akan berusaha membangun kepercayaan diantara rekan saya					
23.	Saya hanya peduli pada karier/pekerjaan yang memfasilitasi pekerjaanya					
24.	Saya akan berpikiran positif terhadap orang lain					
25.	Lingkungan yang baik akan menjadikan hubungan yang harmonis di antara pekerja					
26.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya					
27.	Setiap tempat memiliki tata caranya masing-masing dan kita harus dapat menyesuaikan diri					
28.	Saya akan menjadi pekerja yang taat aturan tempat dimana saya bekerja nantinya					

29.	Saya hanya harus sekadar bekerja lalu menerima gaji					
30.	Pimpinan adalah panutan rekan kerjanya					
31.	Menjadi pemimpin berarti bertanggungjawab bukan hanya sekadar berkuasa					
32.	Saya akan berusaha bersikap baik di depan pimpinan agar terlihat baik					
33.	Saya akan memperhatikan suatu hal dengan seksama					
34.	Saya akan berusaha teliti terhadap pekerjaan saya					
35.	Saya rasa tidak perlu memperhatikan suatu pekerjaan terlalu detail					
36.	Saya hanya akan menyelesaikan pekerjaan saya					
37.	Melakukan suatu karier/pekerjaan tentu harus dengan berbagai pertimbangan dan perencanaan					
38.	Cepat memilih dan memutuskan suatu hal adalah yang terpenting					
39.	Menanggapi akan menambah wawasan dan membuka cara pandang baru					
40.	Saya merasa pendapat saya tidak perlu disampaikan					
41.	Hal baik seperti berangkat awal adalah suatu yang perlu menjadi kebiasaan					
42.	Saya menganggap keterlambatan adalah hal yang wajar					
43.	Saya menyontek saat ulangan agar nilai saya tinggi					

44.	Mengingat hal-hal sederhana akan membantu saya mengingat hal-hal yang lebih rumit					
45.	Saya sering lupa terhadap suatu informasi					
46.	Saya tidak peduli terhadap suatu informasi					
47.	Saya tidak mudah putus asa					
48.	Saya mencari alternatif (pilihan) pemecahan masalah yang saya hadapi.					
49.	Saya mengandalkan orang lain dalam memecahkan masalah					
50.	Saya hanya akan menentukan pemecahan masalah dengan cara saya sendiri.					
51.	Saya mempertimbangkan konsekuensi dari sebuah pilihan					
52.	Saya perlu mencari alternatif solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah					
53.	Saya harus segera memecahkan masalah dengan alternatif yang ada					
54.	Saya berusaha membawa suasana bahagia bagi orang sekitar saya					
55.	Saya berusaha menanggapi sebuah masalah dengan kepala dingin dan hati yang luas					
56.	Saya tetap bercanda dan tertawa lepas meskipun teman saya sedang sedih					
57.	Saya tidak bisa marah dan menanggapi dengan tepat kepada orang yang menindas saya					
58.	Saya tetap berpura-pura tersenyum meskipun sebenarnya merasa tersinggung.					
59.	Saya dapat mengontrol amarah saya di muka umum					
60.	Saya berusaha berkepala dingin jika merasa					

	marah dan tersinggung terhadap orang lain					
61.	Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah saya kepada orang lain					
62.	Saya seringkali merasa tersinggung dengan pendapat orang yang mengkritik saya					

**Lampiran 3**

**Kisi-Kisi Skala Psikologis *Career Decision Making Try Out***

Variabel	Variabel	Indikator	Sebaran Item/Nomor	
			+	-
<i>Career decision making</i>	<i>Rational</i>	Pengambilan keputusan karier yang dilakukan sesuai dengan kaidah logika, cara-cara yang sistematis dan bertanggungjawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Saya memilih jurusan saat ini dengan pertimbangan nilai</b></li> <li>2. <b>Saya memilih jurusan saya berdasarkan kemampuan saya</b></li> <li>3. <b>Saya memilih sekolah saya berdasarkan keadaan ekonomi keluarga</b></li> <li>4. <b>Saya telah merencanakan apa yang akan saya capai</b></li> <li>5. Saya menyiapkan rencana cadangan tentang karier saya</li> <li>6. <b>Saya belajar dengan sungguh-sungguh</b></li> <li>7. <b>Saya menekuni sekolah saya saat ini dengan sepenuh hati</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Saya ikut-ikut teman saat memilih jurusan</li> <li>9. Saya bingung saat memilih jurusan</li> <li>10. Saya tidak pernah mempertimbangan apapun dalam memilih jurusan</li> <li>11. <b>Saya memutuskan sesuatu saat diperintah</b></li> <li>12. Saya hanya akan menekuni yang saya inginkan</li> <li>13. Saya hanya perlu lulus lalu bekerja</li> <li>14. Sekolah hanya tempat mendapat ijazah</li> </ol>



	<i>Fatalistic</i>	Seseorang memiliki sedikit control terhadap dirinya sendiri dalam mengambil keputusan	<p>15. Saya mengikuti kehendak orang tua ketika bersekolah.</p> <p><b>16. Usaha saya tidak merubah masa depan saya</b></p> <p><b>17. Saya sudah puas dengan prestasi saya</b></p> <p>18. Saya tidak perlu belajar giat</p> <p>19. Saya rasa prakerin tidak terlalu bermanfaat</p> <p>20. Saya pikir ekstrakurikuler tidak perlu</p> <p>21. Praktik lapangan hanya membuang waktu dan tenaga</p>	<p>22. Supaya bisa bekerja saya hanya perlu lulus</p> <p><b>23. Saya perlu memperjuangkan cita-cita saya</b></p> <p><b>24. Meskipun gagal saya tidak berdiam diri dan menyerah</b></p> <p><b>25. Saya berencana mengikuti pelatihan atau kursus untuk mendukung karier/pekerjaan saya</b></p> <p><b>26. Saya berencana untuk berwirausaha</b></p> <p>27. Saya terus berusaha meskipun cita-cita saya sudah gagal</p> <p>28. Saya mencari jalan lain jika pilihan saya</p>
--	-------------------	---	---	---

				terhambat
	<i>Intuitive</i>	Pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya	<p>29. Saya tidak terpaku pada satu tujuan, karena saya punya banyak tujuan</p> <p><b>30. Saya memilih jurusan saya saat ini karena keinginan saya</b></p> <p>31. Saya termotivasi saat melihat tokoh terkenal di acara televisi</p> <p><b>32. Saya akan berkarier/bekerja mengikuti jejak ayah/ibu saya</b></p> <p>33. Saya yakin dapat berkarier/bekerja sesuai harapan keluarga</p> <p>34. Saya sudah yakin dengan keputusan karier setelah lulus</p> <p>35. Saya yakin akan apa yang saya inginkan untuk berkarier/bekerja</p>	<p><b>36. Saya akan menekuni pekerjaan sesuai dengan jurusan saya saat ini</b></p> <p>37. Saya tidak peduli dengan jurusan saya saat ini</p> <p><b>38. Saya hanya bekerja di tempat yang berfasilitas bagus</b></p> <p><b>39. Saya akan bekerja keras jila hasilnya menjanjikan</b></p> <p>40. Saya ragu dengan karier/pekerjaan yang saya rencanakan</p>

				<p><b>41. Saya terpaksa memilih jurusan saya saat ini</b></p> <p>42. Saya merasa minder dengan tokoh sukses yang saya lihat di televisi</p>
	<i>Impulsive</i>	<p>Pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga.</p>	<p><b>43. Saya akan bekerja apa saja asal menghasilkan uang</b></p> <p>44. Saya tidak perlu merencanakan karier/pekerjaan</p> <p><b>45. Saya yakin saat lulus saya akan dapat memutuskan</b> karier/pekerjaan saya</p> <p>46. Saya tidak perlu berpikir cita-cita, saya bekerja setelah lulus.</p> <p>47. Saya tidak memerlukan saran dari orang lain</p> <p>48. Saya dapat memutuskan cita-cita saya saat saya mau</p> <p>49. Tanpa persiapan saya yakin dapat meraih</p>	<p>50. Saya ingin bekerja dengan menggunakan kemampuan berpikir</p> <p>51. Saya perlu merencanakan karier/pekerjaan di masa lalu</p> <p><b>52. Saya bergantung pada pendapat /saran orang terdekat dalam menentukan karier atau pekerjaan</b></p> <p>53. Saya tidak yakin setelah lulus harus bekerja apa</p>

			karier saya	<p>54. Saya ragu dengan keputusan saya</p> <p>55. Saya tidak bisa memutuskan karier saya secara mandiri</p> <p>56. Saya masih bingung bagaimana nanti melaksanakan keputusan karier yang telah saya buat</p>
	<i>Dependent</i>	Pengambilan keputusan karier yang mengandalkan pada harapan atau saran dari orang lain	<p>57. Saya memilih suatu karier setelah diskusi dengan keluarga</p> <p>58. Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan orang tua</p> <p>59. Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap keputusan dan cita-cita saya</p> <p><b>60. Saya mencari informasi pekerjaan dari masyarakat</b></p> <p><b>61. Saya akan berkarier/bekerja sesuai saran dan</b></p>	<p><b>64. Saya berani memutuskan setelah mendapat dukungan orang terdekat</b></p> <p><b>65. Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan saya</b></p> <p>66. Saya berani berbeda dari kemauan orang tua</p> <p>67. Saya menerima</p>

			<p>arahan guru saya</p> <p><b>62. Saya yakin dengan keputusan karier saya karena dukungan orang-orang yang mengenal saya</b></p> <p><b>63. Saya bergantung kepada saran orang lain</b></p>	<p>saran tetapi tetap saya yang memutuskan</p> <p><b>68. Saya mempertimbangkan baik dan buruk keputusan saya sendiri</b></p> <p><b>69. Saya yakin dengan keputusan saya sendiri</b></p> <p>70. Saya tidak peduli pendapat orang lain dengan cita-cita saya</p>
Jumlah item	70		35	35

**Lampiran 4****SKALA CAREER DECISION MAKING****Pengantar :**

Pengambilan keputusan (*career decision making*) melibatkan tindakan membuat pilihan di antara berbagai alternatif. Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang mungkin sangat sesuai, sesuai, kurang sesesuai, tidak sesesuai atau sangat tidak sesuai.. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi saudara. Mohon jawab dengan jujur, sesuai dengan pilihan dan kondisi saudara saat ini. Jawaban saudara bersifat **pribadi dan rahasia** serta **tidak berpengaruh terhadap nilai mata pelajaran/rapor** saudara. Isilah identitas saudara dengan lengkap dan jawablah di kolom jawaban yang telah tersedia. Adapun keterangan dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Setuju**, dimaksudkan apabila sangat sesuai dengan keadaan saudara

**S** : **Setuju**, dimaksudkan apabila sesuai dengan keadaan saudara

**KS** : **Kurang Setuju**, dimaksudkan apabila cukup sesuai dengan keadaan saudara

**TS** : **Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila tidak sesuai dengan keadaan saudara

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila sangat tidak sesuai dengan keadaan saudara

**Contoh :**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
2.	Saya mencatat sesuatu yang ingin saya capai			√		

**IDENTITAS**

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Kelas :  
 Nomor presensi :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memilih jurusan saat ini dengan pertimbangan nilai.					
2.	Saya memilih jurusan saya berdasarkan kemampuan saya.					
3.	Saya memilih sekolah saya berdasarkan keadaan ekonomi keluarga.					
4.	Saya telah merencanakan apa yang akan saya capai.					
5.	Saya menyiapkan rencana cadangan tentang karier saya.					
6.	Saya belajar dengan sungguh-sungguh.					
7.	Saya menekuni sekolah saya saat ini dengan sepenuh hati.					
8.	Saya ikut-ikutan teman saat memilih jurusan.					
9.	Saya bingung saat memilih jurusan.					
10.	Saya tidak pernah mempertimbangkan apapun dalam memilih jurusan.					
11.	Saya memutuskan sesuatu saat diperintah.					
12.	Saya hanya akan menekuni yang saya inginkan.					
13.	Saya hanya perlu lulus lalu bekerja.					
14.	Sekolah hanya tempat mendapat ijazah.					
15.	Saya mengikuti kehendak orang tua ketika bersekolah.					
16.	Usaha saya tidak merubah masa depan saya.					
17.	Saya sudah puas dengan prestasi saya.					

18.	Saya tidak perlu belajar giat					
19.	Saya rasa prakerin tidak terlalu bermanfaat.					
20.	Saya pikir ekstrakurikuler tidak perlu.					
21.	Praktik lapangan hanya membuang waktu dan tenaga.					
22.	Supaya bisa bekerja saya hanya perlu lulus.					
23.	Saya perlu memperjuangkan cita-cita saya.					
24.	Meskipun gagal saya tidak berdiam diri dan menyerah.					
25.	Saya berencana mengikuti pelatihan atau kursus untuk mendukung karier/pekerjaan saya.					
26.	Saya berencana untuk berwirausaha.					
27.	Saya terus berusaha meskipun cita-cita saya sudah gagal.					
28.	Saya mencari jalan lain jika pilihan saya terhambat.					
29.	Saya tidak terpaku pada satu tujuan, karena saya punya banyak tujuan.					
30.	Saya memilih jurusan saya saat ini karena keinginan saya.					
31.	Saya termotivasi saat melihat tokoh terkenal di acara televisi.					
32.	Saya akan berkarier/bekerja mengikuti jejak ayah/ibu saya.					
33.	Saya yakin dapat berkarier/bekerja sesuai harapan keluarga.					
34.	Saya sudah yakin dengan keputusan karier setelah lulus.					



35.	Saya yakin akan apa yang saya inginkan untuk berkarier/bekerja.					
36.	Saya akan menekuni pekerjaan sesuai dengan jurusan saya saat ini.					
37.	Saya tidak peduli dengan jurusan saya saat ini.					
38.	Saya hanya bekerja di tempat yang berfasilitas bagus.					
39.	Saya akan bekerja keras jika hasilnya menjanjikan.					
40.	Saya ragu dengan karier/pekerjaan yang saya rencanakan					
41.	Saya terpaksa memilih jurusan saya saat ini.					
42.	Saya merasa minder dengan tokoh sukses yang saya lihat di televisi.					
43.	Saya akan bekerja apa saja asal menghasilkan uang.					
44.	Saya tidak perlu merencanakan karier/pekerjaan.					
45.	Saya yakin saat lulus saya akan dapat memutuskan karier/pekerjaan saya.					
46.	Saya tidak perlu berpikir cita-cita, saya bekerja setelah lulus.					
47.	Saya tidak memerlukan saran dari orang lain.					
48.	Saya dapat memutuskan cita-cita saya saat saya mau.					
49.	Tanpa persiapan saya yakin dapat meraih karier saya.					
50.	Saya ingin bekerja dengan menggunakan					

	kemampuan berpikir.					
51.	Saya perlu merencanakan karier/pekerjaan di masa lalu.					
52.	Saya bergantung pada pendapat/saran orang terdekat dalam menentukan karier atau pekerjaan.					
53.	Saya tidak yakin setelah lulus harus bekerja apa.					
54.	Saya ragu dengan keputusan saya.					
55.	Saya tidak bisa memutuskan karier saya secara mandiri.					
56.	Saya masih bingung bagaimana nanti melaksanakan keputusan karier yang telah saya buat.					
57.	Saya memilih suatu karier setelah diskusi dengan keluarga.					
58.	Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan orang tua					
59.	Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap keputusan dan cita-cita saya.					
60.	Saya mencari informasi pekerjaan dari masyarakat.					
61.	Saya akan berkarier/bekerja sesuai saran dan arahan guru saya.					
62.	Saya yakin dengan keputusan karier saya karena dukungan orang-orang terdekat.					
63.	Saya bergantung kepada saran orang lain.					
64.	Saya berani memutuskan setelah mendapat dukungan orang terdekat.					

65.	Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan saya.					
66.	Saya berani berbeda dari kemauan orang tua.					
67.	Saya menerima saran tetapi tetap saya yang memutuskan.					
68.	Saya mempertimbangkan baik dan buruk keputusan saya sendiri.					
69.	Saya yakin dengan keputusannya sendiri.					
70.	Saya tidak peduli pendapat orang lain dengan cita-cita saya.					

**TERIMAKASIH ATAS KEJUJURAN SAUDARA**

## Lampiran 5

### Uji Validitas *Task-Approach Skills Try Out*

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
x1	0.481	0.227	.000	Valid
x2	0.51	0.227	.000	Valid
x3	0.371	0.227	.000	Valid
x4	0.487	0.227	.000	Valid
x5	0.339	0.227	.000	Valid
x6	0.237	0.227	.000	Valid
x7	0.351	0.227	.000	Valid
x8	0.34	0.227	.000	Valid
x9	0.234	0.227	.000	Valid
x10	0.536	0.227	.000	Valid
x11	0.577	0.227	.000	Valid
x12	.032	0.227	.785	Tidak valid
x13	.130	0.227	.268	Tidak valid
x14	0.458	0.227	.000	Valid
x15	.068	0.227	.563	Tidak valid
x16	.213	0.227	.000	Valid
x17	.008	0.227	.944	Tidak valid
x18	.171	0.227	.142	Tidak valid
x19	0.424	0.227	.000	Valid
x20	0.402	0.227	.000	Valid
x21	0.39	0.227	.000	Valid
x22	0.43	0.227	.000	Valid
x23	.143	0.227	.220	Tidak valid
x24	.218	0.227	.061	Tidak valid
x25	0.291	0.227	.000	Valid
x26	0.727	0.227	.000	Valid
x27	.198	0.227	.089	Tidak valid
x28	0.617	0.227	.000	Valid
x29	0.311	0.227	.000	Valid
x30	0.251	0.227	.000	Valid
x31	0.435	0.227	.000	Valid
x32	0.271	0.227	.000	Valid
x33	0.343	0.227	.000	Valid
x34	0.49	0.227	.000	Valid
x35	0.423	0.227	.000	Valid

x36	0.263	0.227	.000	Valid
x37	.072	0.227	.000	Valid
x38	.097	0.227	.000	Valid
x39	-.020	0.227	.868	Tidak valid
x40	0.584	0.227	.000	Valid
x41	0.418	0.227	.000	Valid
x42	0.293	0.227	.000	Valid
x43	-0.371	0.227	.001	Tidak valid
x44	.114	0.227	.332	Tidak valid
x45	0.406	0.227	.000	Valid
x46	0.589	0.227	.000	Valid
x47	0.408	0.227	.000	Valid
x48	0.382	0.227	.000	Valid
x49	0.378	0.227	.000	Valid
x50	-.108	0.227	.356	Tidak valid
x51	.220	0.227	.058	Tidak valid
x52	0.447	0.227	.000	Valid
x53	.046	0.227	.000	Valid
x54	0.481	0.227	.000	Valid
x55	0.541	0.227	.000	Valid
x56	0.295	0.227	.000	Valid
x57	.122	0.227	.296	Tidak valid
x58	-.077	0.227	.509	Tidak valid
x59	.204	0.227	.079	Tidak valid
x60	-.073	0.227	.531	Tidak valid
x61	0.311	0.227	.000	Valid
x62	0.321	0.227	.000	Valid

Berdasarkan jumlah responden (N) sejumlah 75 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,227. Uji validitas dilakukan pada instrumen 62 item instrumen *Task-Approach Skills*, diperoleh hasil 45 item valid dan 17 item tidak valid.

## Lampiran 6

Uji Validitas *Career Decision Making*

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
x1	0.481	0.227	.000	Valid
x2	0.51	0.227	.000	Valid
x3	0.371	0.227	.000	Valid
x4	0.487	0.227	.000	Valid
x5	0.339	0.227	.000	Valid
x6	0.237	0.227	.000	Valid
x7	0.351	0.227	.000	Valid
x8	0.34	0.227	.000	Valid
x9	0.234	0.227	.000	Valid
x10	0.536	0.227	.000	Valid
x11	0.577	0.227	.000	Valid
x12	.032	0.227	.785	Tidak valid
x13	.130	0.227	.268	Tidak valid
x14	0.458	0.227	.000	Valid
x15	.068	0.227	.563	Tidak valid
x16	.213	0.227	.000	Valid
x17	.008	0.227	.944	Tidak valid
x18	.171	0.227	.142	Tidak valid
x19	0.424	0.227	.000	Valid
x20	0.402	0.227	.000	Valid
x21	0.39	0.227	.000	Valid
x22	0.43	0.227	.000	Valid
x23	.143	0.227	.220	Tidak valid
x24	.218	0.227	.061	Tidak valid
x25	0.291	0.227	.000	Valid
x26	0.727	0.227	.000	Valid
x27	.198	0.227	.089	Tidak valid
x28	0.617	0.227	.000	Valid
x29	0.311	0.227	.000	Valid
x30	0.251	0.227	.000	Valid
x31	0.435	0.227	.000	Valid
x32	0.271	0.227	.000	Valid
x33	0.343	0.227	.000	Valid
x34	0.49	0.227	.000	Valid
x35	0.423	0.227	.000	Valid

x36	0.263	0.227	.000	Valid
x37	.072	0.227	.000	Valid
x38	.097	0.227	.000	Valid
x39	-.020	0.227	.868	Tidak valid
x40	0.584	0.227	.000	Valid
x41	0.418	0.227	.000	Valid
x42	0.293	0.227	.000	Valid
x43	-0.371	0.227	.001	Tidak valid
x44	.114	0.227	.332	Tidak valid
x45	0.406	0.227	.000	Valid
x46	0.589	0.227	.000	Valid
x47	0.408	0.227	.000	Valid
x48	0.382	0.227	.000	Valid
x49	0.378	0.227	.000	Valid
x50	-.108	0.227	.356	Tidak valid
x51	.220	0.227	.058	Tidak valid
x52	0.447	0.227	.000	Valid
x53	.046	0.227	.000	Valid
x54	0.481	0.227	.000	Valid
x55	0.541	0.227	.000	Valid
x56	0.295	0.227	.000	Valid
x57	.122	0.227	.296	Tidak valid
x58	-.077	0.227	.509	Tidak valid
x59	.204	0.227	.079	Tidak valid
x60	-.073	0.227	.531	Tidak valid
x61	0.311	0.227	.000	Valid
x62	0.321	0.227	.000	Valid

Berdasarkan jumlah responden (N) sejumlah 75 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,227. Uji validitas dilakukan pada instrumen yang terdiri dari 70 item, diperoleh hasil 41 item valid dan 29 item tidak valid.

**Lampiran 7****Uji Reliabilitas Instrumen *Task-Approach Skills****Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.814	.830	62

Kriteria Nunally (1960) reliabel apabila cronbach alpha > 60%. *Cronbach alpha* instrumen *task-approach skills* 83% > 60% maka instrumen dianggap reliabel.



**Lampiran 8****Uji Reliabilitas Instrumen *Career Decision Making****Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.715	.716	70

Kriteria Nunally (1960) reliabel apabila cronbach alpha > 60%. *Cronbach alpha Career Decision Making* 71,6% > 60% maka intrumen dianggap reliabel.

Lampiran 9

Kisi-Kisi Skala Psikologis *Task-Approach Skills* Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sebaran jml item	
			+	-
<i>Task-Approach Skills</i>	Standar dan nilai kinerja	Activity preference (terlibat aktif)	1. Saya akan menyampaikan pendapat saya dalam suatu kelompok kerja 2. Saya akan menanggapi pendapat orang lain dalam kelompok	3. Saya cenderung diam dalam suatu kelompok kerja 4. Saya tidak peduli dengan diskusi suatu kelompok kerja
		Pride in the work (kebanggaan bekerja dengan baik)	5. Saya akan merasa puas jika saya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh 6. Saya akan fokus pada pekerjaan yang saya kerjakan	7. Saya tidak peduli dengan proses ataupun hasil pekerjaan karena yang terpenting adalah asal selesai
		Job involvement (ketertarikan terhadap kegiatan)	8. Saya akan berkarier sesuai dengan <i>passion</i> saya	9. Saya akan berkarier sesuai kehendak orang tua saja
		Attitude toward earnings (sikap berusaha meningkatkan penghasilan)	10. Saya berusaha menjadi pribadi yang berkompeten dalam bidang karier/pekerjaan saya nanti	

			11. Saya harus berpikiran terbuka dan memiliki wawasan luas	
		<i>Social status</i> (dampak pekerjaan terhadap status social)	12. Saya akan mencari pekerjaan yang halal	13. Saya hanya akan berkarier/bekerja di bidang yang dihormati masyarakat
		Upward striving (keinginan meningkatkan karier dan standar hidup)	14. Saya beranggapan meningkatkan kompetensi juga akan berdampak baik bagi karier/pekerjaan	15. Saya setuju dengan sistem KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam dunia karier/kerja
	Kebiasaan kerja	Loyalitas lingkungan kerja	16. Saya akan setia terhadap karier saya 17. Saya akan berusaha membangun kepercayaan diantara rekan saya	
		Lingkungan yang positif	18. Lingkungan yang baik akan menjadikan hubungan yang harmonis di antara pekerja	19. Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya
		Kebijakan perusahaan	20. Saya akan menjadi pekerja yang taat aturan tempat dimana saya bekerja nantinya	21. Saya hanya harus sekadar bekerja lalu menerima gaji
		Role model (pemimpin)	22. Pimpinan adalah panutan rekan kerjanya	24. Saya akan berusaha bersikap baik di depan

			23. Menjadi pemimpin berarti bertanggungjawab bukan hanya sekedar berkuasa	pimpinan agar terlihat baik
	Proses persepsi dan kognitif	Mengindra	25. Saya akan memperhatikan suatu hal dengan seksama 26. Saya akan berusaha teliti terhadap pekerjaan saya	27. Saya rasa tidak perlu memperhatikan suatu pekerjaan terlalu detail 28. Saya hanya akan menyelesaikan pekerjaan saya
		Memperhatikan	29. Melakukan suatu karier/pekerjaan tentu harus dengan berbagai pertimbangan dan perencanaan	30. Cepat memilih dan memutuskan suatu hal adalah yang terpenting
		Menanggapi		31. Saya merasa pendapat saya tidak perlu disampaikan
		Membiasakan	32. Hal baik seperti berangkat awal adalah suatu yang perlu menjadi kebiasaan	33. Saya menganggap keterlambatan adalah hal yang wajar
		Memanggil ulang (mengingat)		34. Saya sering lupa terhadap suatu informasi 35. Saya tidak peduli terhadap suatu informasi
		Set mental	Kreativitas	36. Saya tidak mudah putus

		pemecahan masalah	asa 37. Saya mencari alternatif (pilihan) pemecahan masalah yang saya hadapi	orang lain dalam memecahkan masalah
		Kemampuan menganalisis solusi	39. Saya perlu mencari alternatif solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah	40. Saya harus segera memecahkan masalah dengan alternatif yang ada
	Respon emosional	Emosi Positif	41. Saya berusaha membawa suasana bahagia bagi orang sekitar saya 42. Saya berusaha menanggapi sebuah masalah dengan kepala dingin dan hati yang luas	43. Saya tetap bercanda dan tertawa lepas meskipun teman saya sedang sedih
		Emosi negatif		44. Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah saya kepada orang lain 45. Saya seringkali merasa tersinggung dengan pendapat orang yang mengkritik saya
Jml item	45	24	21	

**Lampiran 10**

**Kisi-Kisi Skala Psikologis *Career Decision Making* Penelitian**

Variabel	Variabel	Indikator	Sebaran Item/Nomor	
			+	-
<i>Career decision making</i>	<i>Rational</i>	Pengambilan keputusan karier yang dilakukan sesuai dengan kaidah logika, cara-cara yang sistematis dan bertanggungjawab	1. Saya memilih sekolah saya berdasarkan keadaan ekonomi keluarga 2. Saya menyiapkan rencana cadangan tentang karier saya	3. Saya ikut-ikutan teman saat memilih jurusan 4. Saya bingung saat memilih jurusan 5. Saya tidak pernah mempertimbangkan apapun dalam memilih jurusan 6. Saya hanya akan menekuni yang saya inginkan 7. Saya hanya perlu lulus lalu bekerja 8. Sekolah hanya tempat mendapat ijazah
	<i>Fatalistic</i>	Seseorang memiliki sedikit control terhadap dirinya sendiri dalam mengambil keputusan	9. Saya mengikuti kehendak orang tua ketika bersekolah. 10. Saya tidak perlu belajar giat 11. Saya rasa prakerin tidak terlalu	14. Supaya bisa bekerja saya hanya perlu lulus 15. Saya terus berusaha meskipun cita-cita saya sudah gagal 16. Saya mencari jalan

			bermanfaat 12. Saya pikir ekstrakurikuler tidak perlu 13. Praktik lapangan hanya membuang waktu dan tenaga	lain jika pilihan saya terhambat
	<i>Intuitive</i>	Pengambilan keputusan karier seseorang bergantung pada suara hati dan kondisi emosional dirinya	17. Saya tidak terpaku pada satu tujuan, karena saya punya banyak tujuan 18. Saya termotivasi saat melihat tokoh terkenal di acara televisi 19. Saya yakin dapat berkarier/bekerja sesuai harapan keluarga 20. Saya sudah yakin dengan keputusan karier setelah lulus 21. Saya yakin akan apa yang saya inginkan untuk berkarier/bekerja	22. Saya tidak peduli dengan jurusan saya saat ini 23. Saya ragu dengan karier/pekerjaan yang saya rencanakan 24. Saya merasa minder dengan tokoh sukses yang saya lihat di televisi

	<i>Impulsive</i>	Pengambilan keputusan karier yang dilakukan secara spontan sesuai dengan kata hatinya saat itu juga.	<p>25. Saya tidak perlu merencanakan karier/pekerjaan</p> <p>26. Saya tidak perlu berpikir cita-cita, saya bekerja setelah lulus.</p> <p>27. Saya tidak memerlukan saran dari orang lain</p> <p>28. Saya dapat memutuskan cita-cita saya saat saya mau</p> <p>29. Tanpa persiapan saya yakin dapat meraih karier saya</p>	<p>30. Saya ingin bekerja dengan menggunakan kemampuan berpikir</p> <p>31. Saya perlu merencanakan karier/pekerjaan di masa lalu</p> <p>32. Saya tidak yakin setelah lulus harus bekerja apa</p> <p>33. Saya ragu dengan keputusan saya</p> <p>34. Saya tidak bisa memutuskan karier saya secara mandiri</p> <p>35. Saya masih bingung bagaimana nanti melaksanakan keputusan karier yang telah saya buat</p>
	<i>Dependent</i>	Pengambilan keputusan karier yang mengandalkan pada harapan atau saran dari orang lain	<p>36. Saya memilih suatu karier setelah diskusi dengan keluarga</p> <p>37. Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan orang tua</p> <p>38. Lingkungan keluarga</p>	<p>39. Saya berani berbeda dari kemauan orang tua</p> <p>40. Saya menerima saran tetapi tetap saya yang memutuskan</p> <p>41. Saya tidak peduli</p>



			berpengaruh terhadap keputusan dan cita-cita saya	pendapat orang lain dengan cita-cita saya
Jumlah item		41	20	21

## Lampiran 11

### Skala *Task-Approach Skills* Penelitian

#### Pengantar :

*Task-Approach Skills* merupakan kemampuan menyatu dan menyesuaikan dengan lingkungan baik dalam hal kemampuan kognitif maupun performa diri. Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang mungkin sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai atau sangat tidak sesuai. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi saudara. Mohon dijawab dengan jujur, sesuai dengan pilihan dan kondisi saudara saat ini. Jawaban saudara bersifat **pribadi dan rahasia** serta **tidak berpengaruh terhadap nilai mata pelajaran/rapor** saudara. Isilah identitas saudara dengan lengkap dan jawablah dikolom jawaban yang telah tersedia. Adapun keterangan dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Setuju**, dimaksudkan apabila sangat sesuai dengan keadaan saudara

**S** : **Setuju**, dimaksudkan apabila sesuai dengan keadaan saudara

**KS** : **Kurang Setuju**, dimaksudkan apabila cukup sesuai dengan keadaan saudara

**TS** : **Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila tidak sesuai dengan keadaan saudara

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila sangat tidak sesuai dengan keadaan saudara

#### Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mencatat sesuatu yang ingin saya capai			√		

#### IDENTITAS

Nama :

Jenis kelamin :

Kelas :

Nomor urut :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan menyampaikan pendapat saya dalam suatu kelompok kerja					
2.	Saya akan menanggapi pendapat orang lain dalam kelompok					
3.	Saya cenderung diam dalam suatu kelompok kerja					
4.	Saya tidak peduli dengan diskusi suatu kelompok kerja					
5.	Saya akan merasa puas jika saya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh					
6.	Saya akan fokus pada pekerjaan yang saya kerjakan					
7.	Saya tidak peduli dengan proses ataupun hasil pekerjaan karena yang terpenting adalah asal selesai					
8.	Saya akan berkarier sesuai dengan <i>passion</i> saya					
9.	Saya akan berkarier sesuai kehendak orang tua saja					
10.	Saya berusaha menjadi pribadi yang berkompeten dalam bidang karier/pekerjaan saya nanti					
11.	Saya harus berpikiran terbuka dan memiliki wawasan luas					
12.	Saya akan mencari pekerjaan yang halal					
13.	Saya hanya akan berkarier/bekerja di bidang yang dihormati masyarakat					
14.	Saya beranggapan meningkatkan kompetensi juga akan berdampak baik bagi karier/pekerjaan					
15.	Saya setuju dengan sistem KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam dunia karier/kerja					
16.	Saya akan setia terhadap karier saya					
17.	Saya akan berusaha membangun kepercayaan					

	diantara rekan saya					
18.	Lingkungan yang baik akan menjadikan hubungan yang harmonis di antara pekerja					
19.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja saya					
20.	Saya akan menjadi pekerja yang taat aturan tempat dimana saya bekerja nantinya					
21.	Saya hanya harus sekadar bekerja lalu menerima gaji					
22.	Pimpinan adalah panutan rekan kerjanya					
23.	Menjadi pemimpin berarti bertanggungjawab bukan hanya sekadar berkuasa					
24.	Saya akan berusaha bersikap baik di depan pimpinan agar terlihat baik					
25.	Saya akan memperhatikan suatu hal dengan seksama					
26.	Saya akan berusaha teliti terhadap pekerjaan saya					
27.	Saya rasa tidak perlu memperhatikan suatu pekerjaan terlalu detail					
28.	Saya hanya akan menyelesaikan pekerjaan saya					
29.	Melakukan suatu karier/pekerjaan tentu harus dengan berbagai pertimbangan dan perencanaan					
30.	Cepat memilih dan memutuskan suatu hal adalah yang terpenting					
31.	Saya merasa pendapat saya tidak perlu disampaikan					
32.	Hal baik seperti berangkat awal adalah suatu yang perlu menjadi kebiasaan					
33.	Saya menganggap keterlambatan adalah hal yang wajar					
34.	Saya sering lupa terhadap suatu informasi					
35.	Saya tidak peduli terhadap suatu informasi					
36.	Saya tidak mudah putus asa					

37.	Saya mencari alternatif (pilihan) pemecahan masalah yang saya hadapi					
38.	Saya mengandalkan orang lain dalam memecahkan masalah					
39.	Saya perlu mencari alternatif solusi yang paling tepat untuk memecahkan masalah					
40.	Saya harus segera memecahkan masalah dengan alternatif yang ada					
41.	Saya berusaha membawa suasana bahagia bagi orang sekitar saya					
42.	Saya berusaha menanggapi sebuah masalah dengan kepala dingin dan hati yang luas					
43.	Saya tetap bercanda dan tertawa lepas meskipun teman saya sedang sedih					
44.	Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah saya kepada orang lain					
45.	Saya merasa tersinggung dengan pendapat orang yang mengkritik saya					

**TERIMAKASIH ATAS KEJUJURAN SAUDARA**

## Lampiran 12

### SKALA CAREER DECISION MAKING

#### Pengantar :

Pengambilan keputusan (*career decision making*) melibatkan tindakan membuat pilihan di antara berbagai alternatif. Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang mungkin sangat sesuai, sesuai, kurang sesesuai, tidak sesesuai atau sangat tidak sesuai. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi saudara. Mohon jawab dengan jujur, sesuai dengan pilihan dan kondisi saudara saat ini. Jawaban saudara bersifat **pribadi dan rahasia** serta **tidak berpengaruh terhadap nilai mata pelajaran/rapor** saudara. Isilah identitas saudara dengan lengkap dan jawablah di kolom jawaban yang telah tersedia. Adapun keterangan dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Setuju**, dimaksudkan apabila sangat sesuai dengan keadaan saudara

**S** : **Setuju**, dimaksudkan apabila sesuai dengan keadaan saudara

**KS** : **Kurang Setuju**, dimaksudkan apabila cukup sesuai dengan keadaan saudara

**TS** : **Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila tidak sesuai dengan keadaan saudara

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, dimaksudkan apabila sangat tidak sesuai dengan keadaan saudara

#### Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Saya mencatat sesuatu yang ingin saya capai			√		

#### IDENTITAS

Nama :

Jenis kelamin :

Kelas :

Nomor presensi :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memilih sekolah saya berdasarkan keadaan ekonomi keluarga					
2.	Saya menyiapkan rencana cadangan tentang karier saya					
3.	Saya ikut-ikutan teman saat memilih jurusan					
4.	Saya bingung saat memilih jurusan					
5.	Saya tidak pernah mempertimbangkan apapun dalam memilih jurusan					
6.	Saya hanya akan menekuni yang saya inginkan					
7.	Saya hanya perlu lulus lalu bekerja					
8.	Sekolah hanya tempat mendapat ijazah					
9.	Saya mengikuti kehendak orang tua ketika					
10.	Saya tidak perlu belajar giat					
11.	Saya rasa prakerin tidak terlalu bermanfaat					
12.	Saya pikir ekstrakurikuler tidak perlu					
13.	Praktik lapangan hanya membuang waktu dan tenaga					
14.	Supaya bisa bekerja saya hanya perlu lulus					
15.	Saya terus berusaha meskipun cita-cita saya sudah gagal					
16.	Saya mencari jalan lain jika pilihan saya terhambat					
17.	Saya tidak terpaku pada satu tujuan, karena saya punya banyak tujuan					
18.	Saya termotivasi saat melihat tokoh terkenal di					

	acara televise					
19.	Saya yakin dapat berkarier/bekerja sesuai harapan keluarga					
20.	Saya sudah yakin dengan keputusan karier setelah lulus					
21.	Saya sangat yakin akan apa yang saya inginkan untuk berkarier/bekerja					
22.	Saya tidak peduli dengan jurusan saya saat ini					
23.	Saya ragu dengan karier/pekerjaan yang saya rencanakan					
24.	Saya merasa minder dengan tokoh sukses yang saya lihat di televisi					
25.	Saya tidak perlu merencanakan karier/pekerjaan					
26.	Saya tidak perlu berpikir cita-cita, saya bekerja setelah lulus					
27.	Saya tidak memerlukan saran dari orang lain					
28.	Saya dapat memutuskan cita-cita saya saat saya mau					
29.	Tanpa persiapan saya yakin dapat meraih karier saya					
30.	Saya ingin bekerja dengan menggunakan kemampuan berpikir					
31.	Saya perlu merencanakan karier/pekerjaan di masa lalu					
32.	Saya tidak yakin setelah lulus harus bekerja apa					
33.	Saya ragu dengan keputusan saya					
34.	Saya tidak bisa memutuskan karier saya					



	secara mandiri					
35.	Saya masih bingung bagaimana nanti melaksanakan keputusan karier yang telah saya buat					
36.	Saya memilih suatu karier setelah diskusi dengan keluarga					
37.	Saya berkarier/bekerja sesuai kemauan orang tua					
38.	Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap keputusan dan cita-cita saya					
39.	Saya berani berbeda dari kemauan orang tua					
40.	Saya menerima saran tetapi tetap saya yang memutuskan					
41.	Saya tidak peduli pendapat orang lain dengan cita-cita saya					

**TERIMAKASIH ATAS KEJUJURAN SAUDARA**

## Lampiran 13

Uji Validitas *Task-Approach Skills* Penelitian

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
x1	0.220	0.1637	.009	Valid
x2	0.325	0.1637	.000	Valid
x3	0.672	0.1637	.000	Valid
x4	0.644	0.1637	.000	Valid
x5	0.279	0.1637	.001	Valid
x6	0.103	0.1637	.223	Tidak valid
x7	0.522	0.1637	.000	Valid
x8	0.344	0.1637	.000	Valid
x9	0.408	0.1637	.000	Valid
x10	0.510	0.1637	.000	Valid
x11	0.543	0.1637	.000	Valid
x12	0.357	0.1637	.000	Valid
x13	0.197	0.1637	.019	Valid
x14	0.432	0.1637	.000	Valid
x15	0.296	0.1637	.000	Valid
x16	0.434	0.1637	.000	Valid
x17	0.089	0.1637	.294	Tidak valid
x18	0,361	0.1637	.000	Valid
x19	0.686	0.1637	.000	Valid
x20	0. 562	0.1637	.000	Valid
x21	0.311	0.1637	.000	Valid
x22	0.333	0.1637	.000	Valid
x23	0.421	0.1637	.000	Valid
x24	0.149	0.1637	.076	Tidak valid

x25	0.290	0.1637	.000	Valid
x26	0.452	0.1637	.000	Valid
x27	0.385	0.1637	.089	Tidak valid
x28	0.311	0.1637	.000	Valid
x29	0.249	0.1637	.003	Valid
x30	0.010	0.1637	.909	Tidak valid
x31	0.585	0.1637	.000	Valid
x32	0.264	0.1637	.002	Valid
x33	0.590	0.1637	.000	Valid
x34	0.383	0.1637	.000	Valid
x35	0.607	0.1637	.000	Valid
x36	0.375	0.1637	.000	Valid
x37	0.235	0.1637	.000	Valid
x38	0.529	0.1637	.000	Valid
x39	0.249	0.1637	.003	Valid
x40	-0.119	0.1637	.158	Tidak valid
x41	0.555	0.1637	.000	Valid
x42	0.461	0.1637	.000	Valid
x43	0.480	0.1637	.001	Valid
x44	0.393	0.1637	.000	Valid
x45	0.327	0.1637	.000	Valid

Berdasarkan jumlah responden (N) sejumlah 142 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,1637. Uji validitas dilakukan pada 45 item instrumen *Task-Approach Skills*, diperoleh hasil 39 item valid dan 6 item tidak valid.

## Lampiran 14

Uji Validitas *Career Decision Making* Penelitian

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
y1	-.007	0.1637	.938	Tidak valid
Y2	.312	0.1637	.000	Valid
Y3	-.027	0.1637	.753	Tidak valid
Y4	.221	0.1637	.000	Valid
Y5	.065	0.1637	.442	Tidak valid
Y6	.408	0.1637	.000	Valid
Y7	-.014	0.1637	.873	Tidak valid
Y8	.038	0.1637	.656	Tidak valid
Y9	.265	0.1637	.020	Valid
Y10	.220	0.1637	.308	Valid
Y11	.359	0.1637	.160	Valid
Y12	.245	0.1637	.052	Valid
Y13	.166	0.1637	.193	Valid
Y14	.070	0.1637	.411	Tidak valid
Y15	.502	0.1637	.000	Valid
Y16	.594	0.1637	.000	Valid
Y17	.592	0.1637	.000	Valid
Y18	.335	0.1637	.000	Valid
Y19	.298	0.1637	.000	Valid
Y20	.308	0.1637	.000	Valid
Y21	.180	0.1637	.000	Valid
Y22	-.163	0.1637	.766	Tidak valid

Y23	.261	0.1637	.002	Valid
Y24	-.018	0.1637	.834	Tidak valid
Y25	.283	0.1637	.001	Valid
Y26	.254	0.1637	.002	Valid
Y27	.209	0.1637	.013	Valid
Y28	.315	0.1637	.000	Valid
Y29	.251	0.1637	.003	Valid
Y30	.306	0.1637	.000	Valid
Y31	.056	0.1637	.506	Tidak valid
Y32	.033	0.1637	.701	Tidak valid
Y33	.024	0.1637	.780	Tidak valid
Y34	.349	0.1637	.000	Valid
Y35	.513	0.1637	.000	Valid
Y36	.429	0.1637	.000	Valid
Y37	.333	0.1637	.000	Valid
Y38	.473	0.1637	.000	Valid
Y39	.482	0.1637	.000	Valid
Y40	.483	0.1637	.000	Valid
Y41	.280	0.1637	.001	Valid

Berdasarkan jumlah responden (N) sejumlah 142 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,1637. Uji validitas dilakukan pada instrumen yang terdiri dari 41 item, diperoleh hasil 30 item valid dan 11 item tidak valid.

## Lampiran 15

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian *Task-Approach Skills*

#### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.864	.862	45

Kriteria Nunally (1960) reliabel apabila cronbach alpha > 60%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 22 diperoleh *Cronbach alpha* instrumen *task-approach skills* 86,2% > 60% maka instrumen dianggap reliabel.

**Lampiran 16****Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian *Career Decision Making******Reliability Statistics***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.647	.632	41

Kriteria Nunally (1960) reliabel apabila cronbach alpha > 60%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 22 diperoleh *Cronbach alpha Career Decision Making* 63,2% > 60%, maka intrumen dianggap reliabel.

**Lampiran 17****Output Uji Normalitas Skala *Task-Approach Skills* dan Skala *Career Decision Making******One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		142
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	10.71218496
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.063
	<i>Positive</i>	.063
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.754
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.621

a. *Test distribution is Normal.*

**Keterangan:**

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $p > 0,05$ ) = Berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $p < 0,05$ ) = Tidak berdistribusi normal.



**Lampiran 18****Output Uji Linieritas Skala *Task-Approach Skills* dan Skala *Career Decision Making*****ANOVA Table**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Career decision making * Task-approach skills</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	4050.084	41	98.783	.800	.788
		<i>Linearity</i>	222.580	1	222.580	1.802	.183
		<i>Deviation from Linearity</i>	3827.504	40	95.688	.775	.817
		<i>Within Groups</i>	12352.374	100	123.524		
		<i>Total</i>	16402.458	141			

**Keterangan:**

1. Apabila nilai *Sig. Deviation of linierity* > 0.05 = Terdapat hubungan linier.
2. Apabila nilai *Sig. Deviation of linierity* < 0.05 = Tidak terdapat hubungan linier

## Lampiran 19

### Hasil Analisis Deskriptif Persentase Skala *Task-Approach Skills* dan Skala *Career Decision Making*

#### Statistics

	Task-approach skills	Career decision making
N Valid	142	142
Missing	0	0
Mean	147.4507	90.1338
Std. Deviation	14.40231	10.78561
Minimum	110.00	69.00
Maximum	175.00	116.00



	x1	x2	x3	x4	x5	y1	y2	y3	y4	y5
y2 Pearson Correlation	.052	-.002	.055	.126	.024	.088	1	-.032	.482**	.471**
Sig. (1-tailed)	.269	.491	.257	.068	.388	.148		.351	.000	.000
N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
y3 Pearson Correlation	.115	.035	.028	.027	.060	.315**	-.032	1	.001	.066
Sig. (1-tailed)	.086	.340	.372	.375	.238	.000	.351		.497	.217
N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
y4 Pearson Correlation	.055	.015	-.155*	-.081	-.116	.066	.482**	.001	1	.326**
Sig. (1-tailed)	.259	.431	.033	.169	.085	.219	.000	.497		.000
N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
y5 Pearson Correlation	.200**	.100	.177*	.215**	.173*	.268**	.471**	.066	.326**	1
Sig. (1-tailed)	.008	.119	.018	.005	.020	.001	.000	.217	.000	
N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

#### Keterangan:

1. Apabila memiliki nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ) = Terdapat hubungan.
2. Apabila memiliki nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) = Tidak terdapat hubungan.

## Lampiran 21

## Surat Keterangan Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN WIYATA TAMA SEMARANG  
**SMK PALEBON SEMARANG**

Kompetensi Keahlian : **Multimedia – Adm. Perkantoran – Akuntansi – Pemasaran**  
 NISS : 344036303004 NIS : 400120 NDS : 43033003 NPSN : 20331928  
 Jln. Palebon Raya No. 30 Telp. (024) 6712870 – Fax. (024) 6712870 Semarang – 50199  
 E-mail : [smk.palebon@yahoo.com](mailto:smk.palebon@yahoo.com) Website : [smkpalebonsemarang.sch.id](http://smkpalebonsemarang.sch.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 880/K/XII/ 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Palebon Semarang menerangkan bahwa :

- Nama : Nur Sifa Fauziah
- NIM : 1301414030
- Jurusan/ Fakultas : Bimbingan Konseling / Ilmu Pendidikan
- Alamat : Jl. Gunung Pati Sekarang

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di SMK Palebon Semarang Pada tanggal 24 Maret – 24 April 2019 dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul :

**“ Hubungan antara Task-Approach Skills Dengan Carrer Decision Making Siswa Kelas XI di SMK Palebon Tahun Ajaran 2018/2019”**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Desember 2019  
 Kepala SMK Palebon Semarang

Soparno, S.Pd