



**PENGARUH STATUS SOSIAL EKONOMI ORANG
TUA, EFIKASI DIRI DAN KONSEP DIRI TERHADAP
KEMATANGAN KARIER MAHASISWA
PENDIDIKAN EKONOMI ANGKATAN 2016
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG MELALUI
INTERNAL LOCUS OF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Heina Anggina Sanggradewi
NIM 7101416215**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 17 Juli 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si
NIP 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Tusyanah", written over the title "Pembimbing".

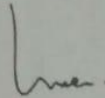
Tusyanah, S.Pd., M.Pd
NIP 198308012015042003

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

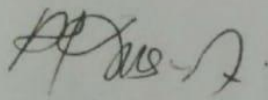
Hari : Senin
Tanggal : 24 Agustus 2020

Penguji I



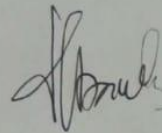
Dr. H. Muhsin, M.Si
NIP 195411012020011342

Penguji II



Agung Kuswanto, S.Pd., M.Pd.
NIP 198211072009031001

Penguji III



Tusyanah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198308012015042003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Meri Yanto, MBA., PhD.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heina Anggina Sanggradewi

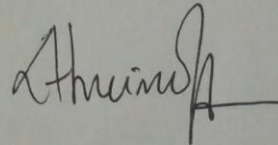
NIM : 7101416215

Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 6 Juli 1998

Alamat : Jalan Sri Rejeki Timur V 03/06, Kecamatan
Semarang Barat, Kota Semarang

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik dari sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Juli 2020



Heina Anggina Sanggradewi
NIM 7101416215

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Cogito Ergo Sum –

Aku berpikir, maka Aku Ada”

(Descartes)

Persembahan

Untuk orang tuaku

Untuk guru dan dosenku

Untuk Almamaterku UNNES

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Efikasi Diri dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *Internal Locus of Control* sebagai Variabel Mediasi” dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 (S1) untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

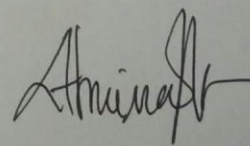
Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
4. Tussyanah, S. Pd., M. Pd. Dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis sampai denan terselesaikannya skripsi.
5. Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd Dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.

5. Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd Dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya selama ini.
7. Seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan saya Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2016 yang telah memberikan dukungan, semangat, dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas segala dukungan dan bimbingannya selama ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 21 Juni 2020



Penulis

SARI

Sanggradewi, Heina Anggina. 2020. “*Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Efikasi Diri, dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui Internal Locus of Control sebagai Variabel Mediasi*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Tussyanah, S. Pd., M. Pd. 284 halaman.

Kata Kunci: Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Efikasi Diri, Konsep Diri, *Internal Locus of Control*, Kematangan Karier Mahasiswa

Mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi dengan taraf perkembangan *trial little commitment* dan tugas perkembangan *implementing*. Tahap tersebut merupakan tahap yang paling dekat dengan dunia kerja yang sesungguhnya sehingga mahasiswa dapat menggunakan pendidikannya sebagai arah kariernya. Kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier sesuai tahap perkembangannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel eksogen yaitu status sosial ekonomi orang tua, efikasi diri dan konsep diri terhadap variabel endogen yaitu kematangan karier mahasiswa melalui *internal locus of control* sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang angkatan 2016 yang berjumlah 316 mahasiswa. Dari populasi tersebut diambil sebanyak 177 sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan angket. Metode analisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *SmartPLS 3.2.9*.

Hasil penelitian menunjukkan model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada asumsi SEM dengan *SmartPLS* sehingga model dinyatakan layak. Adapun hasilnya adalah status sosial ekonomi orang tua berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kematangan karier sebesar 1,4%, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karier sebesar 30,9%, konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karier sebesar 16,3%. Selanjutnya, *internal locus of control* dalam memediasi status sosial ekonomi orang tua memiliki pengaruh positif tidak signifikan sebesar 5,1%. Sedangkan, *internal locus of control* dalam memediasi efikasi diri dan konsep diri secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier secara berturut-turut berpengaruh sebesar 11,3% dan 6,9%.

Simpulannya adalah terdapat dua hipotesis yang ditolak dan empat hipotesis yang diterima. Saran dari penelitian ini adalah mahasiswa hendaknya meningkatkan efikasi diri dan membenuk konsep diri serta *internal locus of controlnya* dengan berbagai kegiatan yang menunjang dan mulai membuat perencanaan dan eksplorasi karier, mencari informasi dunia kerja serta membuat keputusan terkait bidang karier yang akan dipilihnya.

ABSTRACT

Sanggradewi, Heina Anggina. 2020. *The Effects of Parent Socio-Economic Status, Self-Efficacy, and Self-Concept on Students' Career Maturity through Internal Locus of Control as the Mediating Variable*. Final Project. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor. Tusyanah, S. Pd., M. Pd. 284 pages.

Keywords: Parent Socio-Economic Status, Self-Efficacy, Self-Concept, Internal Locus of Control, Student's Career Maturity

The final year students are in the exploration stage with the level of development of trial little commitment and the task of implementing. This stage is the closest stage to the real world-of-work so that the students can use their education as a career direction. Career maturity is the ability of individuals to complete career development tasks according to their developmental stages. The objective of the study is to examine the effect of exogenous variables, they are parent socio-economic status, self-efficacy, self-concept and to examine the effect of endogenous variables, they are students' career maturity through the internal locus of control as a mediating variable.

The population of the study was the 8th semester of the Faculty of Economics, Universitas Negeri Semarang. They were 316 students. Based on the population, they were 177 students taken by a proportional random sampling technique. The data collection was collected by distributing the questionnaires and analyzed by Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS 3.2.9.

The result of the study showed that the study model had fulfilled the validity and reliability of the model on SEM assumptions with Smart PLS. Thus, parent socio-economic status has a positive not significant effect on career maturity for 1.4%, self-efficacy has a positive and significant effect on career maturity for 30.9%, self-concept has a positive and significant effect on career maturity for 16.3%. Furthermore, internal locus of control in mediating parent socio-economic status has a positive not significant effect on career maturity for 5.1%. However, the internal locus of control in mediating self-efficacy and self-concept positively and significantly on career maturity are 11.3% and 6.9% respectively.

This study concluded that are two rejected and four accepted hypothesis. The suggestion that can be given from this research is that students should increase self-efficacy and form self-concept and internal locus of control with various supporting activities and start planning and career exploration, seeking information on the world of work, and making decisions regarding the career field they will choose.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Cakupan Masalah.....	17
1.4 Rumusan Masalah.....	17
1.5 Tujuan Penelitian	18
1.6 Manfaat Penelitian	19
1.7 Orisinalitas Penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
2.1 Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	22
2.1.1 Teori Kognitif Sosial	22
2.1.2 Teori Konsep Diri Tentang Karier (<i>The Career Self-Concept Theory</i>)	24
2.2 Kajian Teori Variabel Penelitian	25
2.2.1 Kematangan Karier	25
2.2.1.1 Pengertian Kematangan Karier	25
2.2.1.2 Tahap Perkembangan Karier.....	27
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perkembangan Karier	29
2.2.1.4 Indikator Kematangan Karier	32

2.2.2 Status Sosial Ekonomi Orang Tua	36
2.2.2.1 Pengertian Status Sosial Ekonomi Orang Tua	36
2.2.2.2 Macam-Macam Status Sosial.....	38
2.2.2.3 Indikator Status Sosial Ekonomi Orang Tua	40
2.2.3 Efikasi Diri.....	44
2.2.3.1 Pengertian Efikasi Diri	44
2.2.3.2 Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	47
2.2.3.3 Dimensi-Dimensi Efikasi Diri	49
2.2.3.4 Indikator Efikasi Diri.....	50
2.2.4 Konsep Diri.....	52
2.2.4.1 Pengertian Konsep Diri	52
2.2.4.2 Bentuk-Bentuk Konsep Diri	55
2.2.4.3 Peranan Konsep Diri.....	55
2.2.4.4 Jenis-Jenis Konsep Diri	56
2.2.4.5 Indikator Konsep Diri.....	57
2.2.5 <i>Internal Locus of Control</i>	58
2.2.5.1 Pengertian <i>Internal Locus of Control</i>	58
2.2.5.2 Aspek <i>Locus of Control</i>	60
2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Locus of Control</i>	61
2.2.5.4 Indikator <i>Internal Locus of Control</i>	63
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu	66
2.4 Kerangka Berpikir.....	68
2.4.1 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier	68
2.4.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier	69
2.4.3 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier	71
2.4.4 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier melalui <i>Internal Locus of Control</i>	72
2.4.5 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier melalui <i>Internal Locus of Control</i>	73
2.4.6 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier	

melalui <i>Internal Locus of Control</i>	74
2.5 Hipotesis Penelitian.....	77
BAB III METODE PENELITIAN	78
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	78
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	79
3.2.1 Populasi.....	79
3.2.2 Sampel	79
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	80
3.3 Variabel Penelitian.....	81
3.3.1 Variabel Laten Endogen	82
3.3.2 Variabel Laten Eksogen.....	82
3.3.3 Variabel Mediasi	83
3.4 Metode Pengumpulan Data	84
3.4.1 Kuesioner / Angket.....	84
3.4.2 Dokumentasi	85
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	86
3.5.1 Uji Validitas.....	86
3.5.1.1 Variabel Kematangan Karier	87
3.5.1.2 Variabel Status Sosial Ekonomi.....	88
3.5.1.3 Variabel Efikasi Diri.....	89
3.5.1.4 Variabel Konsep Diri	89
3.5.1.5 Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	90
3.5.2 Uji Reliabilitas	92
3.6 Metode Analisis Data.....	92
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	94
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial	96
3.7 Pengujian Hipotesis.....	97
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	99
4.1 Hasil Penelitian.....	99
4.1.1 Statistik Deskriptif.....	99
4.1.2 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	110

4.1.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	112
4.1.3.1 Model Pengukuran Reflektif.....	112
4.1.3.2 Model Pengukuran Formatif.....	119
4.1.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	121
4.1.5 Uji Hipotesis	126
4.2 Pembahasan	130
4.2.1 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang	130
4.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.....	133
4.2.3 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang	135
4.2.4 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui <i>Internal Locus of Control</i> sebagai Variabel Mediasi.....	139
4.2.5 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui <i>Internal Locus of Control</i> sebagai Variabel Mediasi.....	140
4.2.6 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui <i>Internal Locus of Control</i> sebagai Variabel Mediasi.....	142
BAB V PENUTUP	144
5.1 Simpulan.....	144
5.2 Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA	147
LAMPIRAN	154

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Tracer Study Tahun 2019 Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang	5
Tabel 1.2 Hasil Pra-Penelitian tentang Kematangan Karier terhadap 90 Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 UNNES	7
Tabel 1.3 Ringkasan <i>Research Gap</i> Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier	10
Tabel 1.4 Ringkasan <i>Research Gap</i> Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier	11
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	67
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	79
Tabel 3.2 Sebaran Sampel Penelitian.....	81
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karier.....	87
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Status Sosial Ekonomi Orang Tua	88
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri.....	89
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Konsep Diri.....	90
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	91
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 3.9 Kriteria Deskriptif Persentase	95
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kematangan Karier.....	100
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kematangan Karier	100
Tabel 4.3 Deskripsi Indikator Variabel Kematangan Karier.....	101
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Status Sosial Ekonomi Orang Tua.....	102
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Status Sosial Ekonomi Orang Tua.....	102
Tabel 4.6 Deskripsi Indikator Variabel Status Sosial Ekonomi Orang Tua	103
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	104
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri	104
Tabel 4.9 Deskripsi Indikator Variabel Efikasi Diri.....	105
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Konsep Diri	106

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Konsep Diri	106
Tabel 4.12 Deskripsi Indikator Variabel Konsep Diri	107
Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	108
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	108
Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	109
Tabel 4.16 <i>Outer Loading</i> pada Variabel Penelitian	114
Tabel 4.17 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) pada Variabel Penelitian.....	115
Tabel 4.18 Hasil <i>Cross Loading</i> Indikator Setiap Variabel Penelitian.....	116
Tabel 4.19 Nilai Akar Kuadrat AVE pada <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	117
Tabel 4.20 <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Penelitian	118
Tabel 4.21 <i>Composite Reliability</i> Variabel Penelitian	118
Tabel 4.22 Uji <i>Significance of Weights, T-Statistics, dan Multicollinearity</i>	120
Tabel 4.23 Hasil Uji <i>R Square</i> (R^2)	122
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikansi <i>T-Statistics</i>	125
Tabel 4.25 <i>Path Coefficient</i>	126
Tabel 4.26 <i>Specific Indirect Effect</i>	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Persen)	3
Gambar 2.1 Timbal Balik Segitiga	22
Gambar 2.2 Tahap Perkembangan Karier Menurut Super	27
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	75
Gambar 4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	109
Gambar 4.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	153
Lampiran 2 Nama Responden Observasi Awal.....	154
Lampiran 3 Nama Responden Terpilih Uji Coba Instrumen Penelitian	157
Lampiran 4 Nama Responden Terpilih Penelitian.....	158
Lampiran 5 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	163
Lampiran 6 Angket Uji Coba Instrumen Penelitian	164
Lampiran 7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	171
Lampiran 8 Angket Instrumen Penelitian	172
Lampiran 9 Hasil Tabulasi Observasi Awal Kematangan Karier	179
Lampiran 10 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	183
Lampiran 11 Hasil Tabulasi Instrumen Penelitian	193
Lampiran 12 Output Validitas Uji Coba Instrumen Penelitian	229
Lampiran 13 Output Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian	248
Lampiran 14 Model Penelitian	253
Lampiran 15 Skema Outer Model	254
Lampiran 16 Output Outer Mode	255
Lampiran 17 Skema Inner Model.....	259
Lampiran 18 Output Inner Model.....	260
Lampiran 19 Bukti Penyebaran Angket.....	263
Lampiran 20 Tampilan Angket Google Form.....	264
Lampiran 21 Bukti Hasil Penyebaran Google Form	265

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia saat ini tengah memasuki Revolusi Industri 4.0 dimana perkembangan teknologi semakin canggih. Sebagaimana yang diungkapkan Zimmerman (dalam Kusumastuti, dkk, 2019) bahwa era Revolusi Industri 4.0 dan selanjutnya akan melibatkan pekerjaan pada kemampuan sains, teknologi, teknik dan matematika, *internet of things* dan pembelajaran sepanjang hayat sebanyak 75%. Segala hal menjadi tanpa batas dan tidak terbatas akibat perkembangan internet dan teknologi. Teknologi mengakibatkan dampak besar dalam berbagai bidang seperti bidang pendidikan, kesehatan, industri mesin, dunia usaha dan berbagai bidang lainnya. *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) pada tahun 2019 memperkirakan transformasi ini berimbas pada dunia kerja. Diperkirakan 14-20 tahun yang akan datang, 14% lapangan pekerjaan yang ada akan menghilang sebagai akibat dari otomatisasi, serta 32% pekerjaan akan berubah secara radikal sebagai akibat dari adanya otomatisasi.

Revolusi Industri 4.0 memberi dampak pada kualifikasi seseorang antara lain kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi, pemahaman tentang organisasi dan prosedur didalamnya, serta kemampuan untuk bekerjasama dalam kehidupan modern (Maria *et al.*, 2018). Transisi penggunaan tenaga kerja akan mulai berubah dari tenaga kerja manusia kepada mesin – mesin yang akan memberikan persaingan bagi manusia dalam mencari pekerjaan.

Era ini pada dasarnya diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih besar dan potensial, namun realisasi dari transisi tersebut masih belum terlihat dalam menciptakan lapangan pekerjaan sehingga memperkecil peluang calon tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Era ini juga menuntut tenaga kerja sebagai sumber daya berkualitas yang mampu berkompetisi dalam bidang teknologi dengan bekal keahlian yang profesional di bidangnya supaya dapat memenuhi kebutuhan hidup yang semakin kompleks.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi mumpuni dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Penyediaan tenaga kerja tersebut tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan sebagai penyedia sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya melalui Perguruan Tinggi (PT). PT diharapkan mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 12 tahun 2012 Pasal 5b tentang Pendidikan Tinggi yang menyebutkan bahwa “Pendidikan Tinggi bertujuan untuk dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa”.

PT dengan tujuan sebagai lembaga pendidikan yang menyediakan sumber daya manusia yang kompeten kenyataannya belum secara maksimal mengurangi jumlah tingkat pengangguran. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 tentang kondisi ketenagakerjaan di Indonesia per Agustus 2019 menunjukkan bahwa angka pengangguran dalam lima tahun terakhir menunjukkan tren

penurunan, akan tetapi jika dilihat dari tingkat pendidikannya maka lulusan diploma dan universitas semakin banyak yang tidak bekerja sebagaimana disampaikan oleh data BPS berikut ini:

TPT	Agustus 2015	Agustus 2016	Agustus 2017	Agustus 2018	Agustus 2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,74	2,88	2,62	2,43	2,41
Sekolah Menengah Pertama	6,22	5,71	5,54	4,80	4,75
Sekolah Menengah Atas	10,32	8,72	8,29	7,95	7,92
Sekolah Menengah Kejuruan	12,65	11,11	11,41	11,24	10,42
Diploma I/II/III	7,54	6,04	6,88	6,02	5,99
Universitas	6,40	4,87	5,18	5,89	5,67
T o t a l	6,18	5,61	5,50	5,34	5,28

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi (Persen)

Data BPS diatas menunjukkan bahwa lulusan universitas yang tidak bekerja pada bulan Agustus 2019 sebesar 5,67%, sedangkan tingkat pengangguran tertinggi pada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta tingkat pengangguran terendah berasal dari Sekolah Dasar (SD) sehingga saat ini kondisi ketenagakerjaan di Indonesia didominasi oleh lulusan SD. Banyak faktor yang menyebabkan tingginya pengangguran di Indonesia, salah satu kemungkinannya adalah ketidakmampuan individu menjadikan pendidikannya sebagai arah karier.

Perkembangan karier seseorang dapat dilihat dari berbagai cara, salah satunya adalah dengan melihat kematangan karier individu tersebut. Kematangan karier menjadi salah satu aspek penting tiap individu agar memiliki gambaran tentang masa depan secara jelas. Levinson *et al.* (dalam Yon et al., 2012), menyatakan bahwa, “*Career maturity represents the extent to which one has gained the necessary knowledge and skills to make realistic and sound career decisions*” yang dimaknai kematangan karier mewakili sejauh mana seseorang telah

memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan karier yang realistis dan baik. Sehingga rendahnya kematangan karier seseorang dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karier karena tidak memiliki pengetahuan akan dirinya (kemampuan dan potensi yang dimilikinya) dan pengetahuan akan pekerjaan tentunya.

Gambaran kematangan karier bagi mahasiswa membantu dirinya untuk membuat keputusan karier yang tepat terutama bagi mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sedang menjalani masa awal dewasa yang berusia antara 20 hingga 24 tahun. Hurlock (1980:279) menyebutkan bahwa usia dalam kategori tersebut disebut sebagai “masa berharap bekerja atau *job hopping*”. Sehingga pemilihan dan persiapan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan atau karier merupakan tugas perkembangan yang penting bagi mahasiswa, sebab karier atau pekerjaan seseorang menentukan berbagai hal dalam kehidupan. Maka mahasiswa harus memilih bidang pekerjaan yang akan ditekuni sesuai dengan kemampuan, minat, dan kepribadiannya. Super (dalam Seligman, 1994) mengatakan bahwa pada usia 15 sampai 24 tahun para remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, dan mulai mencoba peran-peran baru. Sehingga dalam hal ini kematangan karier bagi mahasiswa sangatlah penting.

Terkait pemilihan dan persiapan karier merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting dan dapat memengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, sehingga apabila para calon sarjana / mahasiswa berhasil menyelesaikan tugas perkembangannya dapat membuat bahagia. Sebaliknya apabila seseorang

gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, dan mengalami kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya (Havighurst dalam Yusuf, 2009:65).

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:632-633) menjelaskan bahwa usia 25 tahun hingga 30 tahun tergolong pada fase pematangan (*establishment*), sehingga alumni mahasiswa pendidikan ekonomi telah melewati tahapan fase eksplorasi sebelum fase pematangan. Untuk mengetahui informasi alumni mahasiswa pendidikan ekonomi yang telah melewati fase eksplorasi, maka peneliti melakukan penelusuran informasi melalui data *tracer study* sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Data *Tracer Study* Tahun 2019 Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang

No	Program Studi	Jumlah Lulusan (orang)	Bekerja (orang)	Studi Lanjut (orang)	Belum Bekerja (orang)	Masa Tunggu (orang)	
						(> 3 bulan)	(< 3 bulan)
1.	Pendidikan Akuntansi	76	62	4	10	29	47
2.	Pendidikan Administrasi Perkantoran	66	42	-	23	29	37
3.	Pendidikan Koperasi	46	38	3	5	18	28
	Jumlah	188 (100%)	142 (75,53%)	7 (3,72%)	38 (20,21%)	76 (40,43%)	112 (59,57%)

Sumber: Data Sekunder *Tracer Study* Pendidikan Ekonomi Tahun 2019

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah lulusan Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada tahun 2019 berjumlah 188 orang. Dari jumlah lulusan tersebut, 142 orang sudah bekerja, sedangkan 7 orang sedang melakukan studi lanjut dan 38 orang belum bekerja. Dilihat dari masa tunggu, 76 orang menunggu bekerja selama lebih dari 3 bulan sedangkan 112 orang mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu 3 bulan. Pada alumni mahasiswa Pendidikan Ekonomi masih terdapat 20% orang yang belum bekerja dan jika dilihat dari masa

tunggunya 40% orang menunggu selama lebih dari 3 bulan, angka tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat individu yang belum memiliki kematangan karier yang baik saat menjadi mahasiswa.

Sedangkan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang umumnya berada pada usia 20 – 24 tahun tergolong pada tahap fase eksplorasi dan berada pada masa berharap kerja atau *job hopping*. Menurut teori perkembangan karier dari Super (dalam Hami, 2006) dikatakan bahwa individu yang berada pada tahap usia 22 tahun hingga 24 atau 25 tahun (taraf usia setara dengan usia mahasiswa tingkat akhir) berada pada taraf perkembangan *trial little commitment* dengan tugas perkembangan *implementing*.

Tahap tersebut merupakan tahapan yang paling dekat dengan aktivitas dunia kerja yang sesungguhnya. Pada tahap ini, individu telah membuat perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan kariernya. Individu dapat memulai dengan menghubungi relasinya yang dapat menolong dalam mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, dan lainnya. Pada tahap ini pula individu telah menemukan jenis pekerjaan dan diuji cobakan sebagai dunia kerja yang potensial akan ditekuninya. Tahun-tahun perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merealisasikan dan menetapkan suatu pilihan karier yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya. Untuk memastikan bahwa terdapat masalah dalam kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016

Universitas Negeri Semarang, maka peneliti melakukan pra-penelitian dengan cara membagikan pertanyaan melalui *google form* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-penelitian tentang Kematangan Karier terhadap 90 mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 UNNES

Daftar Pertanyaan	Total persentase per pernyataan	
	Ya	Tidak
Perencanaan Karier (<i>Career Planning</i>)		
1. Saya telah mengetahui tujuan kerja setelah lulus.	63,3%	36,7%
2. Saya telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan dunia kerja saat ini.	55,6%	44,4%
Eksplorasi Karier (<i>Career Exploration</i>)		
1. Saya mencari informasi tentang seluk beluk pekerjaan yg akan saya masuki melalui internet, koran, dll.	51,1%	48,9%
2. Saya mencari informasi yang sebanyak-banyak tentang dunia kerja sesuai dengan karir yang akan saya masuki.	66,7%	33,3%
Pengambilan Keputusan (<i>Decision Making</i>)		
1. Saya mendengarkan masukan orang lain mengenai bidang karier saya.	60,0%	40,0%
2. Dengan pengetahuan kelemahan dan kelebihan diri sendiri, saya dapat memutuskan suatu jenis pekerjaan yang sesuai dengan diri saya.	57,8%	42,2%
Informasi Dunia Kerja (<i>World of Work Information</i>)		
1. Minat dan bakat saya sesuai dengan karir yang akan saya geluti	77,8%	22,2%
2. Saya mengetahui persyaratan apa saja untuk memasuki dunia kerja yang sesuai dengan karir saya.	63,3%	36,7%
Hasil Akhir	61,9%	38,1%

Sumber: data diolah pada tahun 2020

Dari data observasi awal diatas menunjukkan bahwa masih terdapat 38,1% mahasiswa yang belum memiliki kematangan karier sesuai dengan tahap perkembangan yang diharapkan. Alasan pemilihan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 sebagai responden adalah mahasiswa akhir yang sedang pada tahap berharap kerja serta pada fase *trial little commitment* dengan tugas

perkembangan *implementing* sehingga mahasiswa sedang memasuki tahapan yang paling dekat dengan aktivitas kerja yang sesungguhnya.

Fenomena kematangan karier juga ditemukan Kramer, dkk (dalam Heer, 1996) terhadap mahasiswa Universitas Cornell bahwa 48% mahasiswa laki-laki dan 61% mahasiswa perempuan mengalami masalah dalam pilihan dan perencanaan karier. Penelitian lain menemukan bahwa sebagian mahasiswa yang memasuki perguruan tinggi di Amerika menginginkan adanya pendampingan dalam perencanaan karier atau pilihan karier. Sedangkan penelitian Crites (dalam Ifdil, 2009) menemukan bahwa sekitar 30% individu dan sekolah menengah serta perguruan tinggi belum memutuskan pilihan karier mereka. Sementara Marr (dalam Ifdil, 2009) menemukan bahwa 50% subjek tidak membuat suatu keputusan karier hingga mereka berusia 21 tahun.

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:631) menjelaskan bahwa:

Perkembangan karier dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut sebagian terdapat pada individu sendiri (faktor internal) dan sebagian terdapat pada faktor lingkungan hidupnya (faktor eksternal). Faktor internal sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian serta kemampuan intelektual. Sedangkan faktor eksternal meliputi taraf kehidupan sosial ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/kelonggaran yang muncul.

Oleh karena itu, perkembangan karier seseorang berlingkup sangat luas karena dipandang sebagai suatu proses yang mencakup beberapa faktor internal maupun faktor eksternal. Selanjutnya Patton & Lokan (2001) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kematangan karier remaja yaitu: usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, materi belajar, budaya, peran khas, kemampuan mengarahkan diri, keraguan karier serta pengalaman bekerja. Sedangkan Powell dan Luzzo (1998)

mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kematangan karier remaja adalah jenis kelamin, umur tingkat kelas serta etnis. Serta Osipow (1996) mengemukakan bahwa usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan perbedaan ras/budaya juga menjadi faktor yang memengaruhi kematangan karier.

Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor eksternal dan faktor internal sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis satu (1) faktor eksternal yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu status sosial ekonomi orang tua, dan tiga (3) faktor internal yaitu efikasi diri, konsep diri dan *internal locus of control*, berikut adalah penjelasannya;

Variabel bebas yang pertama dalam penelitian ini adalah status sosial ekonomi orang tua. Variabel ini termasuk faktor eksternal atau berasal dari lingkungan individu. Berdasarkan asumsi teori Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:631) maka dapat diartikan status sosial ekonomi orang tua sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi kematangan karier mahasiswa. Status sosial ekonomi memiliki pengaruh terhadap berbagai dimensi kehidupan seorang individu (Liu, 2002; Maher & Kroska, 2002). Status sosial ekonomi memengaruhi jalan seorang individu untuk menerima peluang dan pengaruhnya dalam mengakses pengembangan pendidikan dan vokasi (Hasan *et al.*, 2009). Peneliti menemukan perbedaan pengaruh dalam beberapa penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.3

Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier

<i>Research Gap</i>	Judul	Peneliti	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier.	Profil Kematangan Karir Mahasiswa Dilihat Dari Status Sosial Ekonomi Orang Tua	1. Fatturahman (2017)	Positif dan Signifikan
	Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Pengalaman Prakerin, <i>Internal Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kematangan Karier Siswa SMK N 1 Karanganyar	2. Khomsatun (2017)	
	Aspirasi Karier Siswa SMA Berdasarkan Status Sosial Ekonomi dan Gender	1. Widiastuti (2017)	Positif dan Tidak Signifikan
	Analisa Kematangan Karir Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi Keluarga	2. Ghofur & Rinanda (2019)	

Pada Tabel 1.3 penelitian yang dilakukan oleh Fatturahman (2017) tentang profil kematangan karier mahasiswa dilihat dari status sosial ekonomi orang tua menunjukkan bahwa pada status sosial ekonomi orang tua dalam kategori matang rata-rata pekerjaan orang tuanya adalah wiraswasta dan PNS dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan S1. Sedangkan penelitian Khomsatun (2017) menunjukkan siswa yang status sosial ekonomi tinggi maka memiliki kematangan karier yang tinggi begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Y.R. (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara sosial ekonomi orang tua terhadap orientasi karier sebesar 54,4%.

Hasil penelitian yang berbeda terdapat pada penelitian Widiastuti (2017) bahwa tidak terdapat perbedaan kategori dari masing-masing kelompok pada status sosial ekonomi. Tingkat pendidikan orang tua tidak menjadi hambatan dalam pemilihan karier peserta didik. Begitupun Ghofur & Rinanda (2019) yang

menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi dilihat dari status sosial ekonomi orang tua.

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier masih memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier.

Variabel bebas yang kedua adalah efikasi diri yang merupakan faktor internal dari diri individu. Pada pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan mahasiswa yang merasa bahwa kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dunia kerja sebesar 44,4%. Mahasiswa seharusnya memiliki sikap percaya diri terhadap kemampuan dirinya. Rasa percaya diri yang ada dalam diri mahasiswa disebut dengan efikasi diri. Pada penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan perbedaan hasil pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier seseorang. Hasil penelitian tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4
Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier

<i>Research Gap</i>	Judul	Peneliti	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier	Peran Efikasi Diri, Pola Asuh Otoratif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kematangan Karir	1. Safaria (2016)	Positif dan Signifikan
	<i>Applications of Self – Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Decision</i>	2. Taylor dan Betz (1983)	
	Judul	Peneliti	Hasil

	<i>Work Role Saliency, Self Esteem And Perceived Self-efficacy As Predictors Of Career Maturity Among Senior Secondary School Students</i>	1. Adekeye <i>et al.</i> (2015)	
	Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, <i>internal locus of control</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap kematangan karir siswa XII Akuntansi SMK Negeri I Karanganyar Kabupaten Kebumen.	2. Khomsatun (2017)	Positif dan Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas efikasi diri memiliki perbedaan hasil pengaruh. Pada penelitian yang dilakukan oleh Safaria (2016) membuktikan bahwa apabila efikasi diri meningkat maka kematangan karier juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Taylor dan Betz (1983) juga menemukan bahwa individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung ragu-ragu dalam memutuskan karier mereka dimasa depan. Akan tetapi pada penelitian Adekeye *et al.* (2015) dan Khomsatun (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kematangan karier seseorang.

Tabel 1.4 menunjukkan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier yang memberikan hasil berbeda, sehingga peneliti tertarik menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas yang berpengaruh terhadap kematangan karier. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri rendah akan menghindari berbagai tugas dalam proses belajar, berbeda dengan mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan bersemangat dalam melakukan setiap tugas dalam proses belajar. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras dan

bertahan lebih lama dalam proses belajar sehingga akan lebih memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan karier (Rachmawati, 2012).

Variabel bebas yang ketiga merupakan faktor internal lain yaitu konsep diri. Mahasiswa akan melihat gambaran diri mereka baik secara internal maupun eksternal melalui pengetahuan tentang konsep dirinya. Super (1980) mengatakan bahwa pengetahuan tentang diri atau konsep diri yang dimiliki oleh individu merupakan penentu dari kematangan karier. Ia menjelaskan bahwa bidang karier seseorang adalah gambaran dari konsep diri yang dimilikinya. Gambaran diri tersebut memberikan pemahaman terhadap diri sendiri mengenai kelebihan, kekurangan, bakat, minat dan cita – cita yang sesuai dengan keadaan dirinya, sehingga dalam merencanakan dan memilih karier dengan tepat yang sesuai dengan konsep diri yang dimiliki.

Penelitian tentang pengaruh konsep diri terhadap kematangan karier telah banyak dilakukan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kulsum, dkk (2017) menemukan bahwa konsep diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kematangan karier sebesar 77,5%. Pradnyawati dan Rustika (2019) juga menemukan konsep diri berperan dalam meningkatkan taraf kematangan pemilihan karier. Sedangkan Hendrianti dan Dewinda (2019) juga menemukan bahwa konsep diri memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap kematangan karier seseorang.

Variabel bebas yang terakhir adalah *Internal Locus of Control* (ILC). Rotter (dalam Friedman dan Schustack, 2006) membagi *locus of control* dalam dua dimensi yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang diberikan, maka seseorang yang

berorientasi terhadap ILC percaya bahwa keputusan dan tindakan yang diambil dari dalam individu memengaruhi hasil. ILC berarti peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri. Gambaran mengenai ILC dalam kehidupan mahasiswa adalah seorang mahasiswa yang mendapatkan nilai bagus dalam perkuliahan karena menguasai bidang mata kuliah tersebut.

Larasati dan Kardoyo (2016) menemukan pengaruh ILC terhadap kematangan karier sebesar 50,55%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulkaida, dkk (2007) juga mengungkapkan bahwa individu yang memiliki ILC percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri. Penelitian Dewi, dkk (2014) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh ILC secara parsial sebesar 36,05% terhadap kematangan karier siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer dan Informatika.

Ariyani (2017) juga mengemukakan bahwa ILC adalah modal untuk mencapai kematangan karier pada seseorang, dengan memiliki ILC dalam dirinya merupakan suatu faktor yang dapat membantu dalam mencapai kematangan karier individu. Sedangkan, menurut *Cognitive Social Theory* (Teori Kognitif Sosial) yang menyatakan bahwa kognisi seseorang mampu menjadi mediator dalam hubungan lingkungan dan perilaku seseorang. Kognisi (pribadi) yang dalam penelitian ini adalah *Internal Locus of Control* (ILC) menjadi mediator dalam hubungan lingkungan dengan perilaku seseorang (kematangan karier).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor internal memiliki pengaruh yang relatif tinggi terhadap kematangan karier sehingga variabel ILC dijadikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini

dengan harapan dapat memperkuat pengaruh secara tidak langsung antara variabel status ekonomi orang tua, efikasi diri dan konsep diri terhadap kematangan karier.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Efikasi Diri dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *Internal Locus of Control* sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan berikut ini:

- 1) Tingkat pertumbuhan dan pembangunan di dunia Revolusi Industri 4.0 menuntut kebutuhan tenaga kerja yang berkompeten dan terampil sehingga mampu bersaing di dunia kerja.
- 2) Berdasarkan data yang telah disajikan oleh Badan Pusat Statistik pada Agustus 2019 bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih tinggi. Lulusan perguruan tinggi menduduki peringkat ketiga jumlah lulusan yang menganggur yaitu sebesar 5,67% yang berada di atas angka rata-rata pengangguran nasional yaitu 5,28%.
- 3) Berdasarkan data hasil penelusuran lulusan alumni jurusan Pendidikan Ekonomi tahun 2019 masih terdapat 20,2% lulusan yang belum bekerja serta jika dilihat dari masa tunggunya masih terdapat 40% alumni yang menunggu lebih dari 3 bulan.

- 4) Berdasarkan hasil pra-penelitian yang ditemukan di lapangan menggunakan kuesioner/angket, ditemukan bahwa masih terdapat 38,1% mahasiswa yang belum memiliki tingkat kematangan karier yang sesuai tahap perkembangan kariernya yaitu tahap eksplorasi dengan tugas-tugas perkembangan karier yang khas.
- 5) Perkembangan karier dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut sebagian terdapat pada individu sendiri (faktor internal) dan sebagian terdapat pada faktor lingkungan hidupnya (faktor eksternal).
- 6) Berdasarkan hasil penelitian Fatturahman (2017) dan Khomsatun (2017) menyatakan bahwa status sosial ekonomi orang tua berpengaruh secara positif signifikan terhadap kematangan karier. Namun penelitian yang dilakukan Widiastuti (2017) dan Ghofur & Rinanda (2019) menemukan bahwa status sosial ekonomi orang tua berpengaruh tidak signifikan terhadap kematangan karier.
- 7) Berdasarkan hasil penelitian Safaria (2018) dan Taylor & Betz (1983) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier. Namun Adekeye *et. al.* (2015) Khomsatun (2017) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kematangan karier seseorang.
- 8) Berdasarkan hasil penelitian Kulsum, dkk (2017), Pradnyawati & Rustika (2019) dan Hendrianti & Dewinda (2019) menemukan konsep diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kematangan karier.
- 9) Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *internal locus of control* (ILC). Hasil penelitian dari Larasati & Kardoyo (2016), Zulkaida, dkk (2017), Dewi,

dkk (2014) dan Ariyani (2017) menyatakan bahwa ILC berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier. Mereka menemukan bahwa ILC adalah prediktor kuat dalam memengaruhi perilaku kematangan karier.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti menyadari bahwa permasalahan tersebut terlalu luas, maka peneliti mempersempit ruang lingkup penelitian pada variable-variabel yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kematangan karier (Y) yaitu variable status sosial ekonomi orang tua (X1), efikasi diri (X2), konsep diri (X3) yang dimediasi oleh *internal locus of control* (M). Studi empiris dilakukan pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah status sosial ekonomi orang tua berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?
- 3) Apakah konsep diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?

- 4) Apakah *internal locus of control* dapat memediasi pengaruh status sosial ekonomi orang tua secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?
- 5) Apakah *internal locus of control* dapat memediasi pengaruh efikasi diri secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?
- 6) Apakah *internal locus of control* dapat memediasi pengaruh konsep diri secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang di kemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh konsep diri terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.
- 4) Untuk menganalisis *internal locus of control* dalam memediasi pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

- 5) Untuk menganalisis *internal locus of control* dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.
- 6) Untuk menganalisis *internal locus of control* dalam memediasi pengaruh konsep diri terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kematangan karier yaitu teori konsep diri dan teori kognitif sosial mengenai pengaruh status sosial ekonomi orang tua, efikasi diri dan konsep diri yang dimediasi oleh *internal locus of control* terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memverifikasi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kematangan karier dalam menghadapi dunia profesional yang akan dituju, sehingga faktor - faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kematangan karier dapat dikurangi.

b. Bagi Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Pendidikan Ekonomi

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan kajian tentang status ekonomi orang tua, efikasi diri, konsep diri yang dimediasi oleh *internal locus of control* terhadap tingkat kematangan karier mahasiswa.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi tambahan referensi bagi civitas akademika Universitas Negeri Semarang (UNNES) terutama mahasiswa, sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian - penelitian selanjutnya.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyani (2017) yaitu Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan Karier Siswa Akuntansi yang dimediasi oleh Konsep Diri dan *Internal Locus of Control* (Studi Empiris Pada Siswa Akuntansi SMK Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara). Penelitian tersebut menggunakan 4 variabel yaitu kondisi sosial ekonomi orang tua sebagai variabel bebas, konsep diri dan *internal locus of control* sebagai variabel mediasi serta kematangan karier sebagai variabel terikat.

Orisinalitas penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pada penelitian Supriyani (2017) hanya menggunakan satu (1) variabel bebas yaitu kondisi sosial ekonomi orang tua. Sedangkan pada penelitian ini terdapat

tiga (3) variabel bebas yaitu status sosial ekonomi orang tua, efikasi diri, dan konsep diri.

- 2) Pada penelitian Supriyani (2017) menggunakan konsep diri serta *internal locus of control* sebagai variabel mediasi, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan *internal locus of control* sebagai variabel mediasi.
- 3) Pada penelitian Supriyani (2017) dilakukan pada siswa SMK, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa tingkat akhir.
- 4) Pada penelitian Supriyani (2017) dilakukan di SMK Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

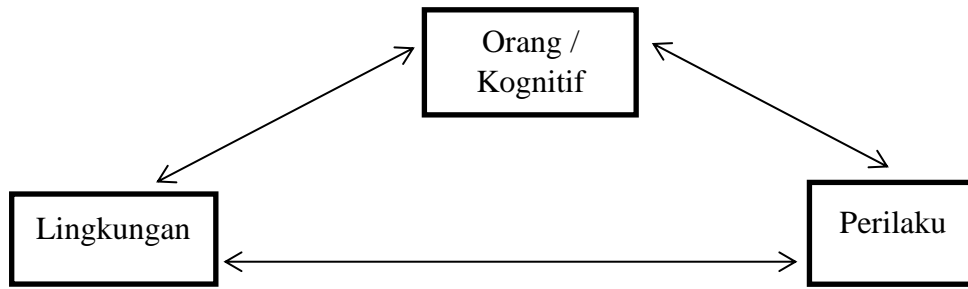
2.1.1 Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*)

Teori kognitif sosial dimulai pada tahun 1950-an yang merupakan perkembangan dari teori pembelajaran sosial (*social learning theory*). Teori ini dikembangkan oleh Albert Bandura seorang pakar psikologi dari Universitas Stanford. Bandura (dalam Feist & Feist 2008:483) menjelaskan bahwa teori kognitif sosial sebagai berikut:

Albert Bandura (1986, 1999b, 2001, 2002b) adopts quite a different stance. His social cognitive theory explains psychological functioning in terms of triadic reciprocal causation. This system assumes that human action is a result of an interaction among three variables—environment, behavior, and person.

Berdasarkan teori tersebut dijelaskan bahwa teori kognitif sosial milik Bandura meyakini fungsi psikologis bekerja dalam bentuk penyebab respirok triadik. Sistem ini menyatakan bahwa tindakan manusia adalah hasil dari tiga interaksi variabel yaitu lingkungan, perilaku dan pribadi.

Teori Bandura menjelaskan perilaku manusia dalam konteks interaksi timbal balik yang berkesinambungan antara kognitif, perilaku dan pengaruh lingkungan yang digambarkan dalam model timbal-balik segitiga (*triadic reciprocity*). Bandura berpendapat bahwa seseorang berperilaku tertentu karena adanya interaksi antara individu, lingkungan dan perilaku individu tersebut yang kemudian menghasilkan perilaku berikutnya.



Gambar 2.1 Timbal balik segitiga

Disisi lain Bandura juga memiliki pandangan bahwa manusia dapat berpikir dan mengatur tingkah lakunya sendiri (*self regulated behavior*). Konsepsi tentang cara manusia berfungsi semacam ini tidak menempatkan orang semata-mata sebagai objek tak berdaya yang dikontrol oleh pengaruh-pengaruh lingkungan ataupun sebagai pelaku-pelaku bebas yang dapat menjadi apa yang dipilihnya. Manusia dan lingkungannya merupakan faktor-faktor yang saling menentukan secara timbal balik (Bandura, 1977).

Selain *self regulated behavior* anggapan mengenai kecakapan diri (*perceived self efficacy*) juga memiliki peran yang besar dalam mengatur perilakunya sendiri. Anggapan tentang kecakapan diri atau bisa disebut dengan efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan sesuatu. Efikasi diri inilah yang dapat mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis.

Implikasi dalam penelitian mengenai kematangan karier ini adalah bahwa kematangan karier sebagai bentuk perilaku akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor kognitif yang selanjutnya faktor-faktor tersebut akan saling berpengaruh sebagaimana konsep timbal-balik segitiga tersebut.

2.1.2 Teori Konsep Diri Tentang Karier (*The Career Self-Concept Theory*)

Teori ini pada awalnya dirumuskan oleh Donald Super yaitu teori tentang karier (*the career self-concept theory*). Unsur yang mendasar dalam pandangan Super adalah mengenai konsep diri atau gambaran diri memainkan peran pokok dalam perkembangan karier. Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:632) mengatakan bahwa

Dengan menyadari kesamaan dan perbedaan di antara diri sendiri dan semua orang lain, akhirnya terbentuk suatu gambaran diri yang vokasional. Gambaran diri ini menumbuhkan dorongan internal yang mengarahkan seseorang ke suatu bidang jabatan yang paling memungkinkan untuk mencapai sukses dan merasa puas (*vocational satisfaction*). Dengan demikian, seseorang mewujudkan gambaran diri dalam suatu bidang jabatan yang paling memungkinkan untuk mengekspresikan diri sendiri.

Berdasarkan teori tersebut, Super memandang bahwa kerja merupakan perwujudan konsep diri. Artinya, seseorang yang mempunyai konsep diri maka ia akan berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan yang memungkinkan orang tersebut untuk mengekspresikan dirinya. Super memandang *self-concept* sebagai kekuatan vital yang membentuk pola karier yang diikuti individu sepanjang hidupnya. Kematangan karier tidak hanya terkait dengan tugas perkembangan yang terselesaikan secara individual tetapi juga dengan perilaku yang dimanifestasikan dalam caranya melaksanakan tugas perkembangan pada periode tertentu.

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:632) percaya banyak perubahan perkembangan dalam konsep diri tentang pekerjaan terjadi pada waktu remaja dan dewasa awal. Tahapan perkembangan karier meliputi: *growth*, *exploration*, *establishment*, *maintenance* dan *decline*. Fase perkembangan kematangan karier

merupakan titik di mana kita dapat mengidentifikasi dan mengakses sikap dan kompetensi yang terkait dengan pertumbuhan karier yang efektif.

Hubungan antara konsep diri dengan perkembangan karier merupakan salah satu kontribusi utama teori Super. Oleh karena itu, dalam penelitian ini teori konsep diri digunakan sebagai teori dasar untuk menjelaskan variabel kematangan karier dan variabel konsep diri.

2.2 Kajian Teori Variabel Penelitian

2.2.1 Kematangan Karier

2.2.1.1 Pengertian Kematangan Karier

Kematangan karier merupakan salah satu bentuk konsep yang mengalami banyak perkembangan. Konsep ini pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikolog konseling dan karier bernama Donald Edwin Super. Dalam bahasa Inggris istilah kematangan karier memiliki beberapa persamaan yang sering digunakan untuk menjelaskan kematangan karier seperti; *vocational maturity*, *job maturity* dan *occupation maturity*.

Greenhaus (dalam Kaswan, 2012:118) menjelaskan pengertian karier sebagai berikut:

Karier adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktivitas sepanjang rentang masa hidup seseorang.

Sedangkan pengertian karier menurut Super & Super (2001:81) mengatakan bahwa *A career, as defined by vocational psychologists (who may be counseling, clinical, or organizational in their professional affiliations), is not an occupation; it is a sequence of positions occupied by a person.* Definisi tersebut dimaknai bahwa;

Karier, sebagaimana didefinisikan oleh jurusan psikolog (yang dalam hal ini konseling, klinis, atau organisasi dalam afiliasi profesional), adalah bukan sebuah pekerjaan melainkan berarti sebagai urutan posisi yang ditempati oleh seseorang.

Karier merupakan serangkaian posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya. Hal tersebut merupakan dari persepektif objektif, apabila dilihat dari sudut pandang lain karier terdiri atas perasaan kemana yang harus dituju seseorang dalam kehidupan kerjanya, seperti sikap, nilai dan harapan seseorang. (Kaswan, 2012:118)

Dengan demikian, karier menunjuk sebagai suatu rentang aktivitas pekerjaan individu dalam rentang kehidupannya. Sementara kematangan (*maturity*) menurut Betz (dalam Salami, 2008) menyatakan bahwa *maturity is assumed to be an underlying psychological construct reflecting this developmental level just as intellectual, moral and social development are assumed to be psychological constructs*. Kematangan dianggap sebagai sebuah konstruk dasar psikologis yang mencerminkan tingkat perkembangan seperti perkembangan intelektual, moral dan sosial yang diasumsikan sebagai konstruk psikologis.

Pengertian kematangan karier menurut Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:633) adalah kematangan vokasional (*career maturity; vocational maturity*) menunjuk pada keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Sementara, Savickas (dalam Creed dan Patton, 2003) menyatakan bahwa *Career maturity refers to the individual's readiness to make informed, age appropriate career decisions and cope with career development tasks*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kematangan karier mengacu pada kesiapan individu untuk memiliki

informasi, membuat keputusan karier yang tepat sesuai dengan usia, serta mengatasi tugas – tugas perkembangan karier.

Dipertegas oleh Crites (dalam Salami, 2008) bahwa *Career maturity as the extent to which the individual has mastered the vocational development task including both knowledge and attitudinal components, appropriate to his or her state of career development*. Kematangan karier oleh Crites didefinisikan sebagai sejauh mana individu telah menguasai tugas perkembangan vokasionalnya yang meliputi komponen pengetahuan dan sikap, sesuai dengan kondisi perkembangan kariernya.

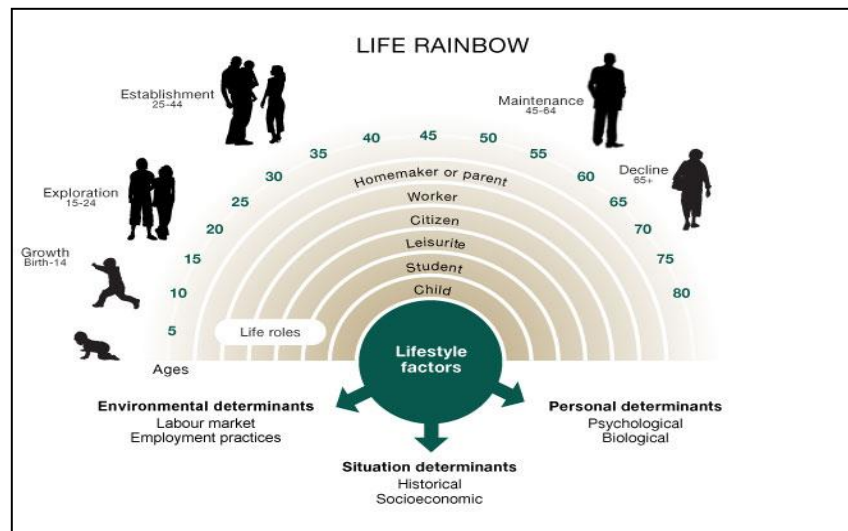
Merujuk pada beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier merupakan suatu tahap hidup (*life stages*) serta konsep kesiapan atau kesesuaian individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier sesuai tahap pekungannya.

2.2.1.2 Tahap Perkembangan Karier

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:632) menyatakan bahwa perkembangan karier dibagi kedalam lima (5) tahapan yang berbeda yaitu:

- 1) Fase Pengembangan (*Growth*), dari saat lahir sampai umur kurang lebih 15 tahun. Dalam fase ini anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
- 2) Fase eksplorasi (*Exploration*), umur 15 sampai 24 tahun. Dalam fase ini individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

- 3) Fase pemantapan (*Establishment*), umur 25 sampai 44 tahun. Individu berusaha memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
- 4) Fase pembinaan (*Maintenance*), umur 44 sampai 64 tahun. Di mana individu yang telah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- 5) Fase kemunduran (*Decline*), fase dimana individu telah memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepas jabatannya.



Gambar 2.2 Tahap Perkembangan Karier Menurut Super

Kelima tahap pada gambar 2.1. dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan yang disebut dengan tugas-tugas perkembangan karier. Super membagi tugas-tugas perkembangan karier sebagai berikut:

- 1) Perencanaan garis masa depan (*Crystallization*), antara 14-18 tahun yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya.
- 2) Penentuan (*Specification*), antara umur 18-24 tahun, yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu.

- 3) Pemantapan (*Establishment*), antara 23-35 tahun yang bercirikan membuktikan diri mampu memangku jabatan yang terpilih.
- 4) Pengakaran (*Consolidation*), sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

2.2.1.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karier

Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:631) menyatakan perkembangan jabatan dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut meliputi;

- 1) Faktor yang ada dari dalam individu yaitu kebutuhan, sifat – sifat kepribadian serta kemampuan intelektual.
- 2) Faktor dari luar individu yaitu taraf kehidupan sosial – ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan dan kesempatan/kelonggaran yang muncul.

Menurut Naidoo (1998) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karier seseorang, yaitu;

1) *Educational Level*

Sesuai dengan asumsi konsep perkembangan karier bahwa perilaku karier akan berubah dalam beberapa waktu sesuai dengan usia atau tingkat level sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karier. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karier yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karier meningkat seiring tingkat pendidikan.

2) *Gender*

Beberapa penelitian menemukan hubungan antara jenis kelamin dengan kematangan karier yang digolongkan dalam tiga (3) kategori yaitu penemuan yang menunjukkan perempuan di sekolah menengah atas lebih memiliki kematangan karier dibanding siswa laki-laki, penemuan yang menunjukkan laki-laki secara karier lebih matang, serta penemuan yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier dari siswa laki-laki dan perempuan.

3) *Socioeconomic Status*

Sosial ekonomi orang tua merupakan salah satu prediktor yang kuat dalam memengaruhi kematangan karier. Super (dalam Naidoo, 1998) menjelaskan bahwa titik awal seseorang berasal dari status sosial ekonomi ayahnya; dia menaiki setiap level pendidikan didukung oleh kepribadiannya, karakteristik sosial dan oleh sumber daya yang disediakan oleh lingkungan keluarganya .

4) *Locus of Control*

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karier yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control internal*. Zulkaida (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *locus of control internal*, ketika dihadapkan pada pemilihan karier, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karier individu menjadi tinggi.

5) *Race Ethnicity*

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karier yang rendah berhubungan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan yang baik.

6) *Work Salience*

Memiliki arti peran pentingnya pekerjaan telah dikonsepsi secara umum sebagai variabel yang memengaruhi kematangan karier. Pentingnya pekerjaan memengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karier pada siswa SMA dan mahasiswa.

Penelitian - penelitian terdahulu juga memunculkan beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karier. Creed dan Patton (2003) menemukan *self efficacy*, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan kondisi sosial ekonomi dapat memengaruhi kematangan karier. Larasati dan Kardoyo (2016) menyatakan berdasarkan penelitiannya bahwa ada pengaruh *internal locus of control* terhadap kematangan karier. Sementara itu Hendrianti dan Dewinda (2019) mengemukakan bahwa konsep diri dan dukungan sosial keluarga memengaruhi kematangan karier.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kematangan karier berasal dari dalam diri (*internal*) dan faktor yang berasal dari pengaruh lingkungan (*eksternal*) yang meliputi keadaan sosial ekonomi, lingkungan sosial budaya, pendidikan, keluarga serta masyarakat.

2.2.1.4 Indikator Kematangan Karier

Pengukuran mengenai kematangan karier dalam model *Career Development Inventory* (CDI) yang dikembangkan oleh Donald E. Super telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Menurut Super (dalam Sharf 2013:210-212), pengukuran kematangan karier dalam model *Career Development Inventory* memiliki dua (2) skala/dimensi non-kognitif dan dua (2) skala/dimensi kognitif atau mencakup empat (4) dimensi, yaitu:

1) *Career Planning* (Perencanaan Karier).

Super menyatakan dimensi perencanaan karier mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Jumlah perencanaan yang telah dilakukan oleh seseorang sangat penting pada dimensi ini. Beberapa aktivitas perencanaan karier yang dimaksud adalah belajar mengenai informasi pekerjaan, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana kariernya, mengambil kursus yang akan membantu dalam memutuskan suatu karier, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan.

2) *Career Exploration* (Eksplorasi Karier)

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Eksplorasi merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau mencari informasi. Eksplorasi karier juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh individu dari berbagai sumber. Eksplorasi karier berbeda dengan

perencanaan karier. Perencanaan karier menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan eksplorasi karier menggambarkan penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.

3) *Decision Making* (Pengambilan Keputusan)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Konsep ini menyangkut kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat rencana karier. Dalam dimensi pengambilan keputusan, individu diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan kariernya.

4) *World-of-Work Information* (Informasi Dunia Kerja)

Dimensi ini memiliki dua (2) dasar komponen. Pertama, dimensi ini mengukur pengetahuan tentang tugas-tugas perkembangan karier yang penting dan mengetahui tugas kerja (*job description*) pada jenis pekerjaan tertentu. Kedua, dimensi ini mengukur pengetahuan mengenai tugas kerja (*job description*) dari pekerjaan yang diminati, peralatan kerja dan peralatan fisik yang dibutuhkan serta dimensi ini juga mengukur kemampuan dalam mengidentifikasi orang-orang di dunia kerja.

Sedangkan menurut Super (dalam El Hami, dkk, 2006) indikator kematangan karier dibagi dalam empat (4) poin yang mencakup skala kognitif dan skala non-kognitif yaitu;

1) Perencanaan karier.

Dimensi ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan

dan peluang untuk maju. Perencanaan karier mengacu pada seberapa besar seorang individu mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan oleh mahasiswa tersebut). Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan.

2) Penggunaan sumber daya untuk eksplorasi.

Eksplorasi merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau mencari informasi. Di dalam skala ini mencakup keinginan untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, famili lainnya, teman-teman, para guru, para konselor, buku-buku dan film-film. Disamping keinginan, eksplorasi karia juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh siswa dari sumber tersebut.

3) Kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan ide dimana seseorang harus mengetahui bagaimana keputusan karir. Konsep ini menyangkut kemampuan menggunkan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karir. Dalam skala pengambilan keputusan, mahasiswa diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan karirnya.

4) Informasi mengenai dunia kerja yang menghasilkan pengetahuan dan keahlian pengembangan karier.

Dimensi ini memiliki dua (2) komponen dasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti sewaktu yang lainnya akan menyelidiki minat-minat dan kemampuan- kemampuan mereka; bagaimana yang lainnya belajar mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang merubah pekerjaannya.

Konsep berikutnya mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan pada beberapa pekerjaan yang diseleksi. Beberapa mahasiswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Crites (dalam Dybwad, 2008) menyatakan bahwa kematangan karier memiliki dua (2) skala/dimensi utama yaitu dimensi sikap dan dimensi kompetensi sebagai berikut:

1) Dimensi sikap

Skala sikap ditujukan untuk mengukur proses pilihan karier yang dipandang sebagai kecenderungan tanggapan disposisional bahwa individu terlibat secara utuh dalam suatu pembuatan keputusan. Dimensi sikap meliputi keterlibatan (*involvement*), kemandirian (*independence*), pengenalan (*orientation*), penentuan (*desiveness*), dan kompromi (*compromise*).

2) Dimensi kompetensi

Dimensi kompetensi mengukur aspek pilihan karier yang sifatnya lebih kognitif, terdiri dari pengukuran diri (*self appraisal*), informasi jabatan atau pekerjaan (*problem solving information*), seleksi tujuan (*goal setting*), perencanaan (*planning*) dan pemecahan masalah (*problem solving*).

Berdasarkan indikator dari berbagai sumber yang telah dipaparkan, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Super (dalam Sharf 2013:210-212) yaitu Perencanaan Karier, Eksplorasi Karier, Pengambilan Keputusan dan Informasi Dunia Kerja.

2.2.2 Status Sosial Ekonomi Orang Tua

2.2.2.1. Pengertian Status Sosial Ekonomi Orang Tua

Cohen (dalam Syarbaini & Rusdiyanta, 2009:58) menyatakan bahwa status adalah kedudukan sosial individu dalam suatu kelompok atau suatu tingkat sosial dari suatu kelompok dibandingkan dengan kelompok-kelompok lainnya.

Sedangkan Sherif (dalam Boeree, 2010:127) menyatakan bahwa:

Status adalah kedudukan seseorang dalam hierarki kekuasaan di tengah-tengah unit sosial (kelompok atau sistem) yang diukur berdasarkan efektivitas relatif untuk : a) mengendalikan interaksi antar anggota kelompok, menentukan kepuasan dan aktivitas. b) menjatuhkan sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar norma-norma atau aturan yang digariskan kelompok

Roucek dan Warren (dalam Soekanto, 2013:143) mengatakan bahwa kedudukan (status) diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sehubungan dengan orang-orang lainnya dalam kelompok tersebut atau dengan kelompok-kelompok lainnya di dalam kelompok yang lebih besar lagi.

Dengan demikian status berarti menunjukkan kedudukan atau posisi seseorang dalam masyarakat.

Sementara pengertian status sosial menurut Syarbaini & Rusdiyanta (2009:58) yaitu:

Kedudukan sosial adalah tempat seseorang secara umum dalam masyarakat sehubungan dengan orang lain, dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisenya, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya. Kedudukan sosial tidak semata-mata merupakan kumpulan kedudukan-kedudukan seseorang dalam kelompok yang berbeda, melainkan kedudukan sosial tersebut memengaruhi kedudukan orang tersebut dalam kelompok sosial yang berbeda.

Menurut Ahmadi (2007:230) status sosial ialah kedudukan orang tua dalam kelompoknya. Status disini dapat bersifat statis dapat pula dinamis. Soekanto (2013:143) menjelaskan kedudukan sosial adalah tempat seseorang secara umum dalam masyarakatnya sehubungan dengan orang-orang lain, dalam arti lingkungan pergaulannya, prestigenya dan hak-hak serta kewajiban-kewajibannya. Dengan demikian status sosial menunjukkan tempat seseorang didalam masyarakat yang nantinya akan menentukan pandangan dan peranannya didalam masyarakat.

Adapun pengertian status sosial ekonomi menurut Lim dan Thanoon (2013) mengatakan bahwa *Socio-economic status is defined as the position of an individual on a socioeconomic scale that measures factors such as education, income, type of occupation, place of residence, and, in some populations, heritage and religion.* Status sosial ekonomi didefinisikan sebagai posisi dari seorang individu pada skala sosial ekonomi yang mengukur faktor-faktor seperti pendidikan, pendapatan, jenis pekerjaan, tempat tinggal dan dalam beberapa kelompok masyarakat terdapat warisan dan agama.

Secara sederhana, Ahmadi (2007:236) mengatakan bahwa status ekonomi keluarga adalah keadaan sosial ekonomi keluarga yang mempunyai peranan terhadap perkembangan anak. Pengertian orang tua secara sederhana adalah ayah dan/atau ibu dari seorang anak melalui hubungan biologis maupun sosial. Pada umumnya orang tua memiliki peranan yang sangat penting dalam membesarkan anaknya. Chen *et al.* (2018) menyatakan *Socioeconomic status reflects and is measured by the social and economic status of family members*. Status sosial ekonomi mencerminkan dan diukur dengan status sosial ekonomi anggota keluarga.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status sosial ekonomi orang tua adalah sebuah kondisi yang menggambarkan kedudukan orang tua didalam masyarakat berdasarkan pada kondisi kehidupan ekonomi yang mencakup faktor pendidikan, pendapatan, serta pekerjaan.

2.2.2.2. Macam –Macam Status Sosial

Soekanto (2013:144) dan Syarbaini & Rusdiyanta (2009:59) menyatakan bahwa status sosial dibedakan menjadi tiga (3) macam, yaitu:

1) *Ascribed status*

Ascribed status merupakan kedudukan seseorang di masyarakat tanpa memperhatikan perbedaan-perbedaan baik dari rohaniyah maupun kemampuan. Status ini hanya didapatkan karena kelahiran. Status ini banyak dijumpai pada masyarakat dengan sistem stratifikasi sosial yang tertutup.

2) *Achived status*

Achived status merupakan kedudukan yang dicapai seseorang karena usaha-usaha yang sengaja dilakukan bukan karena kelahiran semata. Kedudukan tersebut

berdifat terbuka bagi semua anggota masyarakat tergantung kemampuan dari individu itu sendiri.

3) *Assigned status*

Assigned status merupakan kedudukan yang diberikan oleh kelompok atau golongan kepada seseorang yang berjasa memperjuangkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

Sementara menurut Ahmadi (2007:230) masyarakat Indonesia dibedakan menjadi 4 status sosial ialah:

- 1) Petani, merupakan orang yang hidup dari pengusahaan sawah di desa yang suasana kehidupannya ditandai oleh sifat kekeluargaan.
- 2) Pegawai, merupakan orang yang menerima gaji tiap bulan dari pemerintah yang kerjanya secara menentu.
- 3) Angkatan bersenjata, merupakan anggota angkatan darat, angkatan laut, angkatan udara dan angkatan kepolisian yang menerima gaji dari pemerintah secara menentu.
- 4) Pedagang, merupakan orang yang hidup dari keuntungan yang diperoleh dari jual beli. Hasil dan kerjanya tidak menentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status sosial dibagi menjadi tiga (3) yaitu *ascribed status*, *achived status* dan *assigned status*. Sementara status sosial didalam masyarakat Indonesia ialah petani, pegawai, angkatan bersenjata serta pedagang.

2.2.2.3. Indikator Status Sosial Ekonomi Orang Tua

Menurut Gilbert dan Kahl (dalam Effendi, 2016:73-75) variabel yang menentukan status atau kelas sosial seseorang dapat digolongkan ke dalam tiga (3) kategori, yaitu:

1) Variabel Ekonomi

Variabel ekonomi terdiri dari pekerjaan, pendapatan dan kepemilikan harta benda mempunyai kepentingan kritis karena apa yang dikerjakan orang untuk nafkah tidak hanya menentukan berapa banyak yang harus dibelanjakan oleh anggota keluarga, tetapi juga sangat penting dalam menentukan kehormatan yang diberikan kepada anggota keluarga.

2) Variabel Interaksi

Variabel interaksi dari prestise individu, asosiasi termasuk pendidikan dan sosialisasi adalah inti dari kelas sosial. Prestise individu adalah sentimen dalam pikiran manusia yang mungkin tidak selalu mengetahui bahwa hal itu adalah sama. Asosiasi adalah variabel yang berkenaan dengan hubungan sehari-hari. Sedangkan sosialisasi merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis, yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok manusia, maupun antar individu dengan kelompok manusia.

3) Variabel Politik

Variabel politik terdiri dari kekuasaan, kesadaran kelas dan mobilitas dan seksesi, penting untuk mengerti aspek politik dari sistem kelas sosial. Kekuasaan adalah potensi individu atau kelompok untuk menjalankan kehendaknya atas orang lain. Kesadaran kelas mengacu pada tingkat dimana orang didalam suatu kelas

sosial menyadari bahwa dirinya sebagai anggota kelompok dengan kepentingan politik dan ekonomi bersama. Mobilitas dan suksesi adalah konsep kembar yang berhubungan dengan stabilitas atau instabilitas sistem kelas sosial.

Sedangkan Suryani (2008:265-270) menyatakan bahwa pengukuran kelas sosial adalah upaya untuk mengetahui posisi individu dalam kelas sosial yang dilakukan dengan metodologi yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Terdapat tiga (3) pendekatan untuk mengukur kelas sosial, yaitu:

1) Pengukuran Subyektif

Pengukuran subyektif dipandang sebagai pengukuran yang sederhana dan praktis. Sangat mudah untuk melakukan pengukuran model ini. Dengan pendekatan ini subyektivitas relatif tinggi karena individu sendirilah yang menempatkan dirinya sendiri termasuk dalam kelompok sosialnya berdasarkan kriteria sendiri

2) Pengukuran Reputasional

Pengukuran reputasional dapat dijadikan salah satu alternatif untuk mengukur kelas sosial. Cara pengukuran ini adalah dengan menanyakan kepada orang lain yang mengenal lingkungan sosial yang terkait dengan individu yang akan diukur. Dengan demikian orang yang berfungsi sebagai informan adalah orang yang mengetahui reputasi orang-orang yang ada di masyarakat.

3) Pengukuran Obyektif

Pengukuran obyektif dipandang sebagai pengukuran yang paling dapat dipercaya dan digunakan dalam kebanyakan pengukuran kelas sosial. Berikut beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kelas sosial:

a. Pekerjaan

Pekerjaan sering dianggap sebagai indikator kelas sosial. Hal ini dapat dipahami karena pekerjaan terkait langsung dengan kedudukan seseorang di masyarakat. Masyarakat menilai ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang prestisius yang menunjukkan kelas sosial atas dan sebaliknya. Pekerjaan yang lebih tinggi dari masyarakat sekitarnya sering dianggap memiliki kelas sosial yang lebih tinggi.

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu variabel yang sering dijadikan indikator dalam mengukur kelas sosial. Masyarakat menganggap bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi gaji yang diterima, selain itu dalam hal kesempatan mendapatkan pekerjaan juga akan lebih baik. Oleh karena itu, masyarakat menggolongkan semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kelas sosialnya.

c. Pendapatan

Pendapatan termasuk variabel yang paling banyak digunakan sebagai indikator dalam mengukur kelas sosial. Semakin tinggi pendapatan semakin makmur, sejahtera dan dihargai di masyarakat. Meskipun demikian peneliti tetap harus berhati-hati menggunakan variabel ini karena seringkali pendapatan yang tinggi diikuti oleh gaya hidup yang tinggi pula.

Sementara Soekanto (2013:141-142) menyatakan bahwa ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menggolongkan masyarakat kedalam lapisan-lapisan adalah sebagai berikut:

- 1) Ukuran Kekayaan (kebendaan),

Ukuran kekayaan yang dimaksud adalah barang siapa yang memiliki kekayaan paling banyak termasuk dalam lapisan teratas. Kekayaan tersebut dilihat dari bentuk rumahnya, mobil pribadinya, cara berpakaian, bahan yang digunakan dalam berpakaian, kebiasaan untuk berbelanja barang-barang yang mahal dan seterusnya.

2) Ukuran Kekuasaan

Ukuran kekuasaan yang dimaksud adalah barang siapa yang memiliki kekuasaan atau yang mempunyai wewenang terbesar menempati lapisan yang tertinggi.

3) Ukuran Kehormatan

Ukuran kekuasaan yang dimaksud adalah orang yang paling disegani dan dihormati terlepas dari ukuran kekayaan atau kekuasaan mendapat tempat teratas.

4) Ukuran Ilmu Pengetahuan

Ukuran ilmu pengetahuan yang dimaksud adalah ilmu pengetahuan dipakai sebagai ukuran dipakai oleh masyarakat yang menghargai ilmu pengetahuan akan tetapi ukuran tersebut menyebabkan terjadinya akibat negatif karena mereka bukan melihat mutu tetapi gelar kesarjanaan.

Menurut Syarbaini & Rusdiyanta (2009:58-59) menyatakan ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur status seseorang dalam berbagai kelompok sosial diantaranya:

- 1) Jabatan atau pekerjaan;
- 2) Pendidikan dan luasnya ilmu pengetahuan;
- 3) Kekayaan;
- 4) Politis;

5) Keturunan; dan

6) Agama.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah menurut Suryani (2008:265-270) yaitu menggunakan pendekatan obyektif dengan indikator pekerjaan, pendidikan, dan pendapatan orang tua.

2.2.3 Efikasi Diri

2.2.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Albert Bandura dan telah menjadi variabel utama yang digunakan dalam memahami dan memfasilitasi perkembangan karier seorang individu dan juga menjadi poin penting dalam mempelajari efektifitas tim dan organisasi (Greenhaus dan Callanan, 2006:719).

Teori efikasi diri diambil dari teori kognitif sosial milik Bandura, teori kognitif sosial mendefinisikan bahwa efikasi diri sebagai kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai.

Bandura (dalam Feist & Feist, 2009:488) mengatakan bahwa *self-efficacy* as “*people’s beliefs in their capability to exercise some measure of control over their own functioning and over environmental events*”. Pernyataan tersebut dimaknai bahwa efikasi diri sebagai kepercayaan orang terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan sejumlah kendali atas fungsi dirinya serta atas kejadian disekitarnya.

Bandura meyakini bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi maka mereka dapat melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa di lingkungan sekitarnya sehingga akan lebih cenderung untuk bertindak dan lebih mungkin untuk berhasil daripada orang-orang dengan efikasi diri yang rendah. Sedangkan Alwisol (2009:287) menyatakan bahwa:

Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Sedangkan *The self* atau konsep *self* oleh Alwisol (2009:269) didefinisikan sebagai:

Konsep menyeluruh yang ajeg dan terorganisir tersusun dari persepsi ciri-ciri mengenai “*I*” atau “*me*” (aku sebagai subyek atau aku sebagai obyek) dan persepsi hubungan “*I*” atau “*me*” dengan orang lain dan berbagai aspek kehidupan, berikut nilai-nilai yang terlibat pada persepsi itu. Konsep *self* menggambarkan konsepsi orang mengenai dirinya sendiri, ciri-ciri yang dianggapnya menjadi bagian dari dirinya.

Dengan demikian pengertian efikasi diri menurut Alwisol (2009:287) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Lebih lanjut Alwisol juga menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri merupakan variabel yang penting apabila digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi, maka akan menjadi penentu tingkah laku di masa mendatang.

Sedangkan Ghufro dan Risnawita (2017:77) menyatakan bahwa efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki

seseorang, akan tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki seberapapun besarnya.

Santrock (2010:450) menyatakan bahwa *Self efficacy is the belief that "I can"; helplessness, the opposite of mastery, is the belief that "I cannot."* *Students with high self-efficacy agree with such statements as "I know that I will be able to learn the material in this class" and "I expect to be able to do well at this activity".* Pernyataan tersebut dimaknai bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan bahwa "saya bisa"; sedangkan ketidakmampuan merupakan kebalikan dari kepercayaan bahwa "saya tidak bisa". Siswa dengan efikasi diri yang tinggi setuju dengan pernyataan seperti "saya tahu bahwa saya akan mampu mempelajari materi di kelas ini" dan "saya berharap dapat melakukan kegiatan ini dengan baik".

Ibid (dalam Ghufroon & Risnawita, 2012:74) menyatakan efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Schunk (dalam Santrock, 2010:450) menerapkan konsep efikasi diri pada beberapa aspek prestasi siswa. Dalam pandangannya, efikasi diri memengaruhi pilihan kegiatan siswa. Siswa dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari tugas-tugas belajar, terutama yang menantang, sedangkan siswa dengan efikasi diri yang tinggi bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas belajar.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dari dalam diri yang dimiliki seseorang mengenai

kemampuannya dalam melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

2.2.3.2 Sumber – Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2009:288) perubahan tingkah laku kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi diri. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat (4) sumber yakni:

1) Pengalaman performansi (*performance accomplishment*).

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi.

2) Pengalaman vikarius (*vicarious experience*).

Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

3) Persuasi sosial (*social persuasion*).

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari

orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

4) Keadaan emosi (*emotionall psychological states*).

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan memengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, setress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

Sementara itu Bandura (dalam Ghufron & Risnawita, 2012:78-79) menyatakan bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat (4) sumber informasi utama sebagai berikut:

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan.

2) Pengalaman orang lain (*vocarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat tumbuh dan dipelajari melalui sumber pengalaman keberhasilan diri sendiri, pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal serta kondisi fisik dan dan kondisi fisiologis.

2.2.3.3 Dimensi – Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ghufroon & Risnawita, 2012:80-81) efikasi diri dari tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga (3) aspek/dimensi sebagai berikut:

1) Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas

yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.2.3.4 Indikator Efikasi Diri

Dimensi efikasi diri dikembangkan oleh Bandura (1997) dan telah digunakan dalam berbagai penelitian. Menurut Bandura (dalam Handayani, 2013) mengungkapkan bahwa *self efficacy* terdiri dari 3 dimensi yaitu:

a. *Level/Magnitude*

Dimensi *level* berhubungan dengan taraf kesulitan tugas. Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Dimensi ini mengukur tingkat keyakinan individu pada taraf kesulitan tugas.

b. *Strength*

Dimensi *strength* berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

c. *Generality*

Dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan.

Sedangkan menurut Bandura (dalam Ghufron & Risnawita, 2012:80-81) terdapat tiga (3) dimensi yang digunakan untuk mengukur efikasi diri yaitu dimensi *level*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality* yang dijabarkan sebagai berikut:

1) Indikator tingkat kesulitan tugas (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2) Indikator kemampuan keyakinan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Keyakinan atau pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung dan sebaliknya keyakinan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

3) Indikator luas bidang tugas (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada situasi tertentu atau pada serangkaian situasi yang berbeda.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bandura (dalam Ghufon & Risnawita, 2012:80-81) yaitu dimensi *level*, dimensi *strenght* dan dimensi *generality*.

2.2.4 Konsep Diri

2.2.4.1 Pengertian Konsep Diri

Menurut Calhoun dan Acocella (dalam Ghufon dan Risnawita, 2012:14) ketika manusia lahir tidak memiliki konsep diri, pengetahuan tentang diri sendiri, harapan diri sendiri, dan penilaian pada diri sendiri. Artinya individu tidak sadar dia adalah bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan. Selanjutnya Calhaoun dan Acocella (dalam Ghufon dan Risnawita, 2012:13) mendefinisikan konsep diri sebagai gambaran mental diri seseorang. Hurlock (1979) mengatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan

gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif dan prestasi yang mereka capai.

Bandura (1997:10) mengatakan bahwa *The self-concept is a composite view of oneself that is presumed to be formed through direct experience and evaluations adopted from significant others*. Konsep diri adalah gambaran dari gabungan diri yang terbentuk melalui pengalaman secara langsung dan penilaian yang dilihat secara signifikan dari orang lain.

Sedangkan menurut Ghufro dan Risnawita (2012:13) mengatakan bahwa konsep diri adalah apa yang dirasakan dan dipikirkan oleh seseorang mengenai dirinya. Santrock (2002:356) menjelaskan konsep diri mengacu pada evaluasi bidang spesifik dari diri sendiri. Menurut Atwater (dalam Desmita, 2009:180) menyatakan bahwa konsep diri adalah keseluruhan gambaran diri, yang meliputi persepsi seseorang tentang diri, perasaan, keyakinan, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dirinya.

Greenhaus dan Callanan (2006:713) menyatakan secara singkat bahwa *The self-concept is thought to refer to conceptions of oneself—in other words, the “I” or “me”, yang artinya konsep diri dianggap merujuk pada konsepsi diri sendiri — dengan kata lain, "saya" atau "aku."* William D. Brooks (dalam Rakhmat, 2001:99) mendefinisikan konsep diri sebagai *“those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interaction with others”*.

Konsep diri menurut Brooks dimaknai sebagai persepsi mengenai fisik, sosial dan psikologis tentang diri sendiri yang diperoleh dari pengalaman dan

interaksi dengan orang lain. Persepsi yang bersifat psikologis misalnya pandangan mengenai watak diri sendiri. Persepsi yang bersifat sosial misalnya pandangannya tentang bagaimana orang lain menilai dirinya. Persepsi yang bersifat fisik misalnya pandangan tentang penampilannya sendiri.

Sedangkan Anita Taylor (dalam Rakhmat, 2001:100) mendefinisikan konsep diri sebagai “*all you think and feel about you, the entire complex of beliefs and attitudes you hold about yourself*”. Konsep diri meliputi apa yang kita pikirkan tentang diri kita sendiri dan yang kita rasakan tentang diri kita sendiri. Burn (dalam Gufron dan Risnawita, 2012:13) mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai.

Pandangan Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006:632) menjelaskan bahwa konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang (*vocational self-concept*), yang merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri. Gambaran diri menumbuhkan dorongan internal yang mengarahkan seseorang ke suatu bidang jabatan yang paling memungkinkan untuk mengekspresikan diri sendiri.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah gambaran seseorang mengenai dirinya mengenai fisik, psikologis, dan sosialnya yang diperoleh dari pengalaman dan interaksi dengan orang lain.

2.2.4.2 Bentuk - Bentuk Konsep Diri

Menurut Atwater (dalam Desmita, 2009:180) mengidentifikasi konsep diri kedalam tiga (3) bentuk yaitu:

- 1) *Body Image*, merupakan kesadaran tentang tubuhnya, yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri.
- 2) *Ideal Self*, yaitu bagaimana cita-cita dan harapan-harapan seseorang mengenai dirinya.
- 3) *Social Self*, yaitu bagaimana orang lain melihat dirinya.

2.2.4.3 Peranan Konsep Diri

Pujijogjanti (dalam Ghufron dan Risnawita, 2012:18-19) mengatakan ada tugas peranan penting dari konsep diri sebagai penentu perilaku yaitu sebagai berikut:

- 1) Konsep diri berperan dalam mempertahankan keselarasan batin karena pada dasarnya individu selalu mempertahankan keseimbangan dalam kehidupan batinnya. Bila timbul perasaan, pikiran dan persepsi yang tidak seimbang atau bahkan saling berlawanan, maka akan terjadi iklim psikologi yang tidak menyenangkan sehingga akan mengubah perilaku.
- 2) Keseluruhan sikap dan pandangan individu terhadap diri berpengaruh besar terhadap pengalamannya. Setiap individu akan memberikan penafsiran yang berbeda terhadap sesuatu yang dihadapi.

3) Konsep diri adalah penentu pengharapan individu. Jadi pengharapan adalah inti dari konsep diri. Konsep diri merupakan seperangkat harapan dan penilaian perilaku yang menunjuk pada harapan tersebut. Sikap dan pandangan negatif terhadap kemampuan diri menyebabkan individu menetapkan titik harapan yang rendah. Titik tolak yang rendah menyebabkan individu tidak mempunyai motivasi yang tinggi.

Berdasarkan ketiga peranan konsep diri tersebut dapat disimpulkan bahwa konsep diri selain berperan sebagai pengharapan juga sebagai sikap terhadap diri sendiri dan penyeimbang batin bagi individu.

2.2.4.4 Jenis – Jenis Konsep Diri

Calhoun dan Acocella (dalam Ghufro dan Risnawita, 2012:19-20) membagi konsep diri menjadi dua (2) yaitu:

1) Konsep Diri Positif

Ciri-ciri konsep diri positif adalah yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengatasi masalah, merasa sejajar dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, sadar bahwa tiap orang mempunyai keragaman perasaan, hasrat dan perilaku yang tidak disetujui oleh masyarakat serta mampu mengembangkan diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang buruk dan berupaya untuk mengubahnya.

2) Konsep Diri Negatif

Ciri-ciri konsep diri negatif adalah peka terhadap kritik, responsif terhadap pujian, punya sikap hiperkritis, cenderung merasa tidak disukai orang lain dan pesimistis terhadap kompetisi.

Konsep diri pada setiap orang sesungguhnya tidak mutlak dalam kondisi biner antara positif dan negatif, tetapi karena konsep diri berperan penting sebagai pengarah dan penentu perilaku, maka harus diupayakan dengan keras agar individu mempunyai banyak ciri-ciri konsep diri yang positif.

2.2.4.5 Indikator Konsep Diri

Menurut Fitts (dalam Shafira dan Soedirham, 2017) konsep diri dibagi menjadi dua (2) dimensi, yaitu:

1) Dimensi Internal

Dimensi internal adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia dalam dirinya sendiri atau batinnya terhadap identitas dirinya, penerimaan/penilaian dirinya, dan perilaku dirinya.

2) Dimensi Eksternal

Dimensi eksternal merupakan penilaian yang dilakukan mengenai bagaimana individu menilai dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya, nilai yang dianut, dan hal lain yang berasal dari luar diri individu. Penilaian dan interaksi individu dengan orang lain memengaruhi dimensi eksternal

Sedangkan Calhoun dan Acocella (dalam Ghufroon dan Risnawita, 2012:17-18) mengatakan bahwa konsep diri terdiri dari tiga (3) dimensi sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan

lain-lain. Pengetahuan tentang diri juga berasal dari kelompok sosial yang diidentifikasi oleh individu tersebut.

2) Harapan

Pada saat-saat tertentu, seseorang mempunyai suatu aspek pandang tentang dirinya. Individu juga mempunyai satu aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Pendeknya, individu mempunyai harapan bagi dirinya sendiri untuk menjadi diri yang ideal. Diri yang ideal sangat berbeda pada masing-masing individu.

3) Penilaian

Di dalam penilaian, individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan (1) “siapakah saya”, pengharapan bagi individu; (2) “seharusnya saya menjadi apa”, standar bagi individu. Hasil penilaian tersebut disebut harga diri. Semakin tidak sesuai antara harapan dan standar diri, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Calhoun dan Acocella (dalam Ghufro dan Risnawita, 2012:17-18) yaitu Pengetahuan, Harapan dan Penilaian.

2.2.5 Internal Locus of Control

2.2.5.1 Pengertian Internal Locus of Control

Istilah *locus of control* muncul dalam teori belajar sosial (*social learning theory*) yang dikembangkan oleh Julian Rotter. *Locus of control* telah memegang peranan penting dalam berbagai hal dalam kehidupan manusia, termasuk kesehatan, kebahagiaan, rasa puas terhadap pekerjaan, kehidupan secara keseluruhan, karier

individu, serta pilihan cita-cita mereka (Greenhaus dan Callanan, 2006:481). Rotter (dalam Schultz & Schultz, 2016:391) menyatakan bahwa

Explaining personality and behavior can be done by looking both outside and inside the organism, considering external reinforcements as well as internal cognitive processes. In the course of an extensive research program, he found that some people believe that their reinforcers depend on their own actions, whereas others believe their reinforcers are controlled by other people and by outside forces. He called this concept locus of control.

Pernyataan tersebut dimaknai bahwa kepribadian dan perilaku dijelaskan dengan melihat ke luar dan ke dalam organisme, mempertimbangkan sumber bantuan eksternal serta proses kognitif internal. Dalam penelitian yang lebih mendalam, ia menemukan sebagian orang percaya bahwa kekuatan mereka tergantung pada tindakan mereka sendiri, sedangkan sebagian lain percaya bahwa kekuatan mereka dikendalikan oleh orang lain dan oleh kekuatan luar. Rotter menyebut konsep ini sebagai *locus of control*.

Sedangkan Ghufro dan Risnawita (2012:65) menyebutkan bahwa pusat kendali (*locus of control*) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Pusat kendali merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Rotter (dalam Schultz & Schultz, 2016:391) menyatakan seseorang yang memiliki *internal locus of control* percaya bahwa perilaku dan kepribadian dalam diri individu dilihat dari *reinforcement* luar dan proses kognitif dari dalam. Sedangkan seseorang yang memiliki *external locus of control* percaya bahwa orang lain, nasib, atau keberuntungan mengendalikan tindakan yang mereka terima. Mereka yakin bahwa ketidakberdayaan berhubungan dengan kekuatan dari luar

Ghufron dan Risnawita (2012:65) menyatakan orang yang mempunyai pusat kendali internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan dan keberhasilan-keberhasilan karena pengaruh dirinya sendiri. Orang yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya akan memengaruhi tingkah lakunya seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* merupakan suatu kondisi dimana individu mempunyai keyakinan bahwa kejadian-kejadian disekitarnya merupakan hasil pengaruh dari dalam dirinya.

2.2.5.2 Aspek *Locus of Control*

Rotter (dalam Ghufron & Risnawita, 2012:66) meyakini bahwa pusat kendali memiliki empat (4) konsep dasar, diantaranya:

1) Potensi perilaku

Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.

2) Harapan

Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.

3) Nilai unsur penguat

Nilai unsur penguat yaitu pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.

4) Suasana psikologis

Suasana psikologis adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima oleh seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.2.5.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Locus of Control*

Ghufroon dan Risnawita (2012:70) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi *locus of control* terbagi menjadi dua (2) yaitu lingkungan fisik dan sosial diantaranya adalah:

a) Faktor Keluarga

Menurut Monks, dkk (dalam Ghufroon & Risnawita, 2012:70) keluarga merupakan tempat interaksi antara orang tua dan anak, termasuk yang di dalamnya penanaman nilai-nilai dan norma yang akan di wariskan kepada anak-anaknya. Jika tingkah laku anak mendapat respon, maka anak akan merasakan sesuatu dalam lingkungannya. Dengan demikian tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif yang dipelajari, yang merupakan langkah terbentuknya *internal locus of control*. Sebaliknya, jika tingkah laku anak tidak mendapat respon, maka anak akan menganggap bahwa tingkah lakunya tidak menghasilkan akibat apapun. Anak tidak kuasa untuk menentukan akibatnya, keadaan dirinyalah yang menentukan. Hal ini yang menimbulkan apa yang disebut *external locus of control*.

Katkovsky (dalam Ghufroon & Risnawita, 2012:71) menyatakan bahwa interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, flexible, menerima dan memberikan kesempatan berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya *internal locus of control*.

b) Faktor Sosial

Rotter (dalam Schultz & Schultz, 2016:374) menyatakan adanya pengaruh antara kelas sosial dan *locus of control*. Semakin rendah tingkat sosial individu, maka semakin eksternal *locus of control* seseorang. Tes kemampuan pada individu dengan tingkat sosial rendah dan kelompok minoritas menunjukkan *external locus of control*. Hal ini juga mengakibatkan kelompok etnis tertentu dan kelompok minoritas dalam masyarakat juga dapat di golongkan dalam kelompok dengan *external locus of control*.

c) Faktor Motivasi

Menurut Forte (dalam Karimi & Alipour, 2011) menyatakan kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat memengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control* menurut Mischel (dalam Nevid, 2012:497).

2.2.5.4 Indikator *Internal Locus of Control*

Rotter (dalam Wiriani, dkk, 2013) mengemukakan bahwa *internal locus of control* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.

Seseorang yang memiliki *internal locus of control* lebih aktif untuk mencari-cari informasi dan digunakan untuk mengontrol lingkungan sekitarnya. Seseorang dengan keyakinan tersebut bertanggung jawab pada keberhasilan dan kegagalan

dirinya. Individu dengan *internal locus of control* mencapai keberhasilan yang diinginkan dengan usaha yang keras dan sungguh-sungguh.

b) Yakin kemampuan sendiri.

Internal locus of control berarti meyakini bahwa kejadian-kejadian di sekitarnya adalah karena pengaruh dari dirinya. Individu tersebut meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengubah kejadian-kejadian dalam hidupnya. Individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari tindakan dan kemampuannya sendiri.

c) Keberhasilan individu karena kerja keras.

Individu yang memiliki *internal locus of control* percaya bahwa keberhasilan didapatkan dengan usaha dan kerja keras. Individu tersebut meyakini usaha yang sungguh-sungguh akan membawa pada keberhasilan yang diinginkan. Sehingga apabila mereka berhasil dalam mencapai tujuannya akan bangga pada dirinya karena telah bekerja keras.

d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi mempercayai bahwa sesuatu tidak didapat dengan mudah. Seseorang harus bekerja keras dengan usaha yang sungguh-sungguh untuk mendapatkan sesuatu. Sehingga individu tersebut berhasil bukan karena keberuntungan, melainkan kerja keras dan usahanya sendiri.

e) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian hidup.

Seseorang dengan *internal locus of control* selalu aktif untuk mencari berbagai cara dalam meningkatkan kemampuan dirinya. Individu meyakini bahwa

keberhasilan dicapai karena kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu kemampuan yang ada pada dirinya dapat menentukan kejadian-kejadian di dalam hidupnya.

f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

Internal locus of control pada diri seseorang membuat dirinya meyakini bahwa dirinya dapat mengubah keberhasilan maupun kegagalan di sekitarnya. Seseorang dengan karakteristik *internal locus of control* selalu berusaha aktif untuk mencari solusi ketika terdapat masalah. Sehingga individu tersebut memiliki persepsi bahwa dirinya bisa mengontrol lingkungan dan dirinya oleh tindakan yang dilakukannya.

g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Individu dengan *internal locus of control* meyakini bahwa dirinya mampu berhasil dengan usaha dan kerja keras. Kegagalan yang didapat dipercaya oleh dirinya sebagai usaha yang belum maksimal. Sehingga kegagalan tersebut menjadi cerminan bagi dirinya untuk meraih keberhasilan.

Menurut Zulkaida, dkk (2007) indikator dapat yang digunakan untuk mengukur *locus of control (LOC)* internal adalah keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*), orang dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka.

Ghufron dan Risnawita (2012:68) menjelaskan ciri-ciri individu yang memiliki *internal locus of control* sebagai berikut:

a) Suka bekerja keras.

Seseorang yang memiliki *internal locus of control* meyakini bahwa sesuatu harus dilakukan oleh dirinya sendiri. Ia tidak suka berpangku tangan ketika mendapatkan suatu tugas/pekerjaan. Ia memiliki semangat dalam melakukan berbagai aktivitas dan percaya bahwa keberhasilan didapatkan dengan usaha dan kerja keras.

b) Memiliki inisiatif yang tinggi.

Seseorang dengan *internal locus of control* selalu berusaha dalam meningkatkan kemampuan dirinya. Dengan kemampuan tersebut, ia berusaha melakukan sesuatu tanpa instruksi dari orang lain. Ia tidak ragu untuk memulai sesuatu yang dianggap dirinya baik.

c) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.

Bagi seseorang yang memiliki *internal locus of control*, ia percaya bahwa masalah adalah sesuatu yang harus segera diselesaikan. Ia akan aktif mencari berbagai solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Ia percaya bahwa hanya dirinya yang mampu memecahkan masalah dirinya sendiri.

d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

Internal locus of control pada seseorang meyakini bahwa kesempatan tidak datang dua kali. Ia akan melakukan sesuatu dengan seefektif mungkin. Sehingga dalam hidupnya ia mencari alternatif-alternatif yang paling rasional ketika memecahkan masalah.

e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Seseorang dengan *internal locus of control* yang tinggi percaya bahwa keberhasilan ditentukan oleh dirinya sendiri. Ia tidak percaya pada keberuntungan. Menurut dirinya sendirilah yang berperan dalam kehidupannya baik dalam menentukan keberhasilan / kegagalan.

Indikator *internal locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yang dikemukakan oleh Ghufroon & Risnawita (2016:68) yaitu suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Kematangan Karier diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Supriyani (2017)	Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Kematangan Karir Siswa Akuntansi yang dimediasi oleh Konsep Diri dan <i>Internal Locus of Control</i> (Studi Empiris Pada Siswa Akuntansi SMK Negeri Se Kabupaten Banjarnegara)	Terdapat pengaruh kondisi sosial ekonomi orang tua secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier sebesar 46,2%. Sumbangan konsep diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier sebesar 45,8%. Sedangkan pengaruh <i>internal locus of control</i> secara positif dan signifikan dalam memediasi kondisi sosial ekonomi orang tua dengan jumlah pengaruh sebesar 48,5% sedangkan dalam memediasi konsep diri dengan jumlah pengaruh 52,8%.
2.	Taylor dan Betz (1983)	<i>Applications of Self – Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Decision</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh sangat kuat terhadap keputusan pengambilan karier mahasiswa.
3.	Creed dan Patton (2003)	<i>Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah variabel kepribadian seperti efikasi diri, usia, kepastian karier, dan komitmen bekerja menjadi prediktor kematangan karier sebesar 52% dan 41% dijelaskan oleh variabel pengetahuan seperti usia, jenis kelamin, kepastian dan komitmen kerja serta keputusan karier.
4.	Khomsatun (2017)	Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Pengalaman Prakerin, <i>Internal Locus Of Control</i> , Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kematangan Karir Siswa XII Akuntansi SMK Negeri	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, <i>internal locus of control</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap kematangan karier secara positif dan

		I Karanganyar Kabupaten Kebumen	signifikan bersama-sama sebesar 65,3%. Sedangkan secara parsial status sosial ekonomi orang tua berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 6,4%, serta dalam penelitian ini <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kematangan karier.
5.	Kulsum, dkk (2017)	Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kematangan Karir Mahasiswa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara positif dan signifikan konsep diri dan dukungan keluarga sebesar 76,7% terhadap kematangan karier. Sedangkan sumbangan efektif konsep diri dan dukungan sosial adalah sebesar 59,14% dan 17,26%.
6.	Ghofur dan Rinanda (2019)	Analisa Kematangan Karir Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi Keluarga	Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi ditinjau dari status sosial ekonomi keluarga.

2.4 Kerangka Berpikir

2.4.1 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan

Karier

Berdasarkan asumsi teori kognitif sosial (*Cognitive Social Theory*) bahwa lingkungan atau faktor-faktor eksternal turut memengaruhi perilaku seseorang, maka dapat diartikan bahwa status sosial ekonomi orang tua sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi perilaku mahasiswa. Sedangkan menurut Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006:631) menyatakan bahwa perkembangan

karier/perkembangan jabatan dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu: taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/kelonggaran yang muncul.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Khomsatun (2017) yang menunjukkan siswa dengan status sosial ekonomi tinggi maka memiliki kematangan karier yang tinggi sedangkan siswa dengan status sosial ekonomi yang rendah maka memiliki kematangan karier yang rendah juga. Begitupun pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Y.R. (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara sosial ekonomi orang tua terhadap orientasi karier sebesar 54,4%. Serta pada penelitian Salami (2004) menekankan besaran pengaruh sebesar 19,32% bahwa status sosial ekonomi orang tua akan memungkinkan pemenuhan kebutuhan pendidikannya sehingga perluasan informasi mengenai karier yang akan ia pilih serta mampu memberikan sumbangan positif terhadap kematangan karier seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Status Sosial Ekonomi Orang Tua berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

2.4.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier

Efikasi diri digunakan oleh Bandura menjadi variabel utama yang dalam memahami dan memfasilitasi perkembangan karier seorang individu dan juga menjadi poin penting dalam mempelajari efektifitas tim dan organisasi (Greenhaus dan Callanan, 2006:719). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi maka mereka

dapat melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa di lingkungan sekitarnya sehingga akan lebih cenderung untuk bertindak dan lebih mungkin untuk berhasil daripada orang-orang dengan efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan *Cognitive Social Theory* (Teori Kognitif Sosial) yang menyatakan bahwa bahwa tindakan manusia adalah hasil dari tiga interaksi variabel yaitu lingkungan, perilaku dan pribadi (kognitif). Teori tersebut menyatakan seseorang berperilaku tertentu karena adanya interaksi antara individu, lingkungan dan perilaku individu tersebut yang kemudian menghasilkan perilaku berikutnya. Pada penelitian ini, kematangan karier merupakan bentuk perilaku manusia yang akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor kognitif (efikasi diri) yang selanjutnya faktor-faktor tersebut akan saling berpengaruh sebagaimana konsep timbal-balik segitiga pada teori tersebut.

Taylor dan Betz (1983) menemukan bahwa individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung ragu-ragu dalam memutuskan karier mereka dimasa depan. Safaria (2016) juga membuktikan bahwa apabila efikasi diri meningkat maka kematangan karier seseorang juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:
H_{a2} : Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

2.4.3 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier

Super (dalam Brown dan Lent, 2013:88) mengatakan bahwa teori konsep-diri menjelaskan bagaimana individu mengembangkan gagasan tentang siapa

mereka dalam peran dan situasi yang berbeda berdasarkan pengamatan diri atas karakteristik dan pengalaman pribadi mereka yang unik, serta pada interaksi sosial dan umpan balik dari orang lain. Konsep diri pada umumnya adalah gambaran diri dalam suatu peran, suatu situasi, dalam suatu posisi, melakukan sejumlah fungsi, atau dalam beberapa jaringan hubungan. Konten dan hasil dari pilihan pekerjaan, kemudian, muncul sebagai fungsi dari upaya individu untuk mengimplementasikan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan. Dengan demikian, konsep diri pada dasarnya membentuk individu yang secara subyektif memiliki perspektif tentang diri dalam suatu peran. Berkenaan dengan pilihan pekerjaan dan penyesuaian pekerjaan, diri sendiri dapat dilihat dari perspektif objektif dan subyektif.

Berdasarkan *Cognitive Social Theory* (Teori Kognitif Sosial) yang menyatakan bahwa bahwa tindakan manusia adalah hasil dari tiga interaksi variabel yaitu lingkungan, perilaku dan pribadi (kognitif). Teori tersebut menyatakan seseorang berperilaku tertentu karena adanya interaksi antara individu, lingkungan dan perilaku individu tersebut yang kemudian menghasilkan perilaku berikutnya. Pada penelitian ini, kematangan karier merupakan bentuk perilaku manusia yang akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor kognitif (konsep diri) yang selanjutnya faktor-faktor tersebut akan saling berpengaruh sebagaimana konsep timbal-balik segitiga pada teori tersebut.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, pada penelitian Pradnyawati dan Rustika (2019) menemukan konsep diri berperan dalam meningkatkan taraf kematangan pemilihan karier. Sedangkan Hendrianti dan Dewinda (2019) juga

menemukan bahwa konsep diri memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap kematangan karier seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:

H_{a3}: Konsep Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang.

2.4.4 Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Kematangan

Karier melalui *Internal Locus of Control*

Teori kognitif sosial memungkinkan adanya peran mediasi aspek kognitif yaitu *internal locus of control* dalam pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier. Status sosial ekonomi akan berpengaruh tinggi apabila dalam diri individu memiliki kontrol diri yang baik. Kontrol diri tersebut akan memengaruhi perilaku seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika status sosial ekonomi yang dimiliki seseorang rendah apabila seseorang dapat memahami bahwa yang terjadi pada dirinya merupakan suatu hal yang harus diusahakan sendiri maka ia akan memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi, begitupun sebaliknya. Dalam kata lain status sosial ekonomi seseorang secara tidak langsung akan berpengaruh dengan baik apabila ia memiliki *internal locus of control* yang baik pula

Salami (2004) menemukan besaran pengaruh status sosial ekonomi orang tua sebesar 19,32% terhadap aspirasi karier. Status sosial ekonomi orang tua akan memungkinkan pemenuhan kebutuhan pendidikannya sehingga perluasan informasi mengenai karier yang akan ia pilih sehingga kondisi sosial ekonomi

mampu memberikan sumbangan positif terhadap kematangan karier seseorang. Sedangkan Creed dan Patton (2003) mengatakan bahwa kematangan karier terdiri atas dua (2) komponen yaitu sikap dan pengetahuan. Status sosial ekonomi dalam penelitian tersebut dikategorikan sebagai prediktor dalam komponen pengetahuan..

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:

H_{a4} : Status Sosial Ekonomi Orang Tua berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *Internal Locus of Control*.

2.4.5 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier melalui *Internal Locus of Control*

Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang. Keyakinan tersebut mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki seseorang, akan tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki seberapapun besarnya.

Taylor dan Betz (1983) menemukan bahwa individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung ragu-ragu dalam memutuskan karier mereka dimasa depan. Safaria (2016) juga membuktikan bahwa apabila efikasi diri meningkat maka kematangan karier seseorang juga akan meningkat. Sedangkan Zulkaida, dkk (2007) menemukan pengaruh secara simultan efikasi diri dan *locus of control* terhadap kematangan karier siswa SMA sebesar 20%.

Internal locus of control yang merupakan bagian dari kepribadian individu memengaruhi berbagai bidang dalam kehidupan. Dalam dunia karier, *internal locus of control* menjadi salah satu penentu dalam kematangan karier individu. Patton (2001) menyebutkan bahwa sejumlah variabel berkorelasi dengan kematangan karier, khususnya yang berkaitan dengan konsep diri, efikasi diri, kecenderungan atribusi dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:

H_{a5} : Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *Internal Locus of Control*.

2.4.6 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karier melalui *Internal Locus of Control*

Creed dan Patton (2003) menyebutkan bahwa sejumlah variabel kepribadian berkorelasi dengan kematangan karier. Salah satu variabel kepribadian diantaranya adalah konsep diri. Individu akan melihat gambaran diri mereka baik secara internal maupun eksternal melalui pengetahuan mengenai konsep dirinya. Individu yang mampu memelihara dan meningkatkan konsep dirinya ke arah positif akan lebih melibatkan dirinya dalam mengeksplorasi karier.

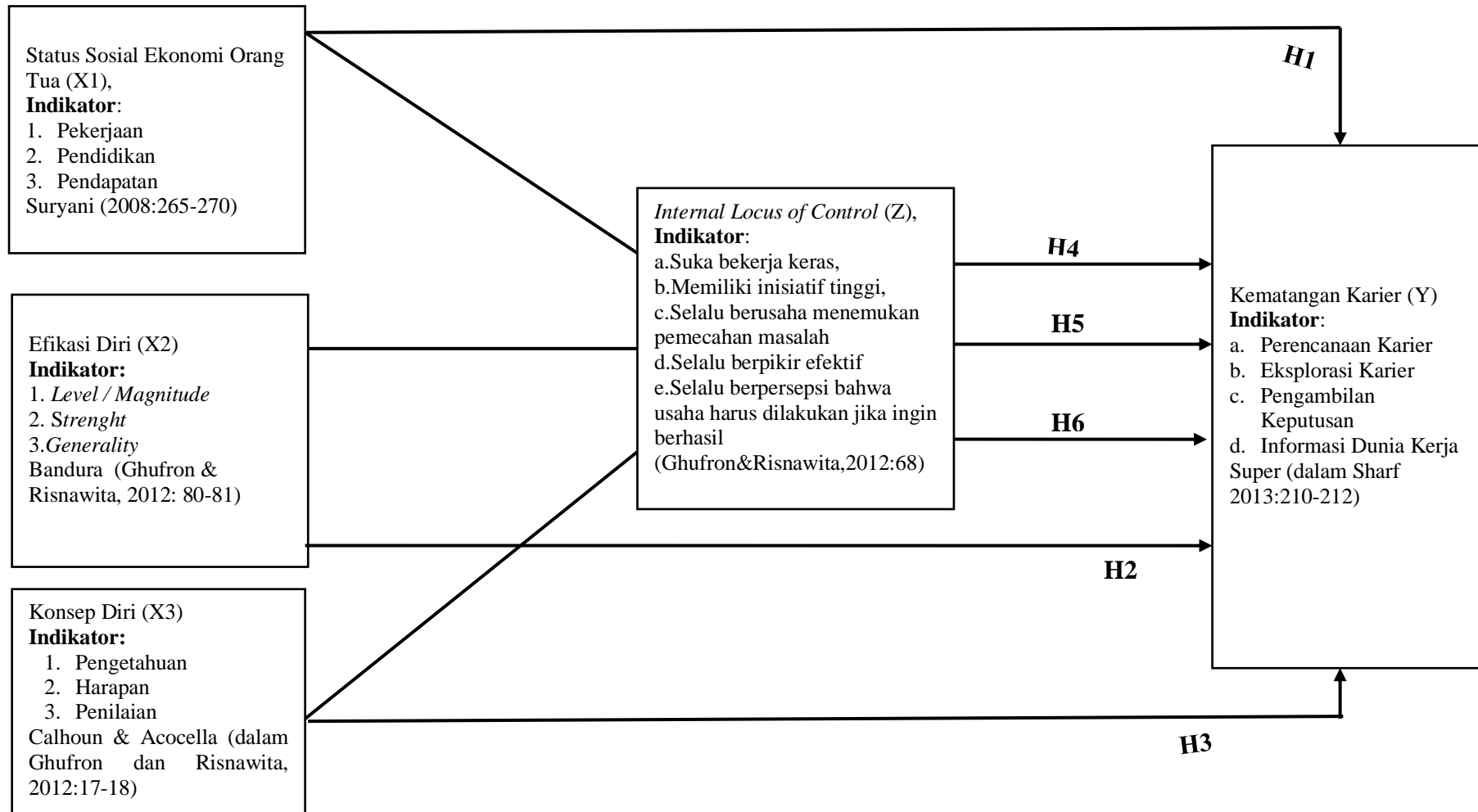
Internal locus of control yang merupakan bagian dari kepribadian individu memengaruhi berbagai bidang dalam kehidupan. Dalam dunia karier, *internal locus of control* menjadi salah satu penentu dalam kematangan karier individu. Patton (2001) menyebutkan bahwa sejumlah variabel berkorelasi dengan kematangan

karier, khususnya yang berkaitan dengan konsep diri, efikasi diri, kecenderungan atribusi dan motivasi berprestasi.

Zulkaida, dkk (2007) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri serta Ariyani (2017) juga mengemukakan bahwa *internal locus of control* adalah modal untuk mencapai kematangan karier pada seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dibentuk adalah sebagai berikut:

H_{a6} : Konsep Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kematangan Karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *Internal Locus of Control*.



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori dan pengertian hipotesis diatas, maka peneliti menentukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kematangan karier.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kematangan karier.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *internal locus of control* dalam memediasi status sosial ekonomi orang tua terhadap kematangan karier.
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *internal locus of control* dalam memediasi efikasi diri terhadap kematangan karier.
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *internal locus of control* dalam memediasi konsep diri terhadap kematangan karier.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen serta peran variabel mediasi dalam memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun variabel eksogen dari penelitian ini adalah status sosial ekonomi orang tua, efikasi diri, dan konsep diri. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah kematangan karier. Kemudian variabel mediasinya adalah *internal locus of control*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi *Smart PLS 3.2.9*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil simpulan sebagai berikut:

1. Status sosial ekonomi orang tua berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang dengan nilai *original sample* sebesar 0,014 dan nilai *p-value* $0,846 > 0,05$.
2. Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang dengan nilai *original sample* sebesar 0,309 dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.
3. Konsep diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri

Semarang dengan nilai *original sample* sebesar 0,163 dan nilai *p-value* $0,014 < 0,05$.

4. Status sosial ekonomi orang tua berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *internal locus of control* dengan nilai *original sample* sebesar 0,051 dan nilai *p-value* $0,053 > 0,05$.
5. Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *internal locus of control* dengan nilai *original sample* sebesar 0,113 dan nilai *p-value* $0,016 < 0,05$.
6. Konsep diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang melalui *internal locus of control* dengan nilai *original sample* sebesar 0,069 dan nilai *p-value* $0,043 < 0,05$.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sehingga berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Efikasi diri merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kematangan karier. Oleh karena itu efikasi diri mahasiswa perlu ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi mahasiswa dengan cara mengikuti kegiatan organisasi kampus, mengikuti kuliah umum, seminar, *talkshow* atau pelatihan

mengenai persiapan karier, *negotiation skill*, serta memanfaatkan layanan konseling karier.

2. Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa mahasiswa masih memiliki konsep diri yang negatif. Oleh karena itu mahasiswa perlu membentuk konsep diri yang positif dalam dirinya dengan cara mengenali dirinya baik kekurangan dan kelebihan, mengikuti aktivitas kemanusiaan atau membantu orang lain serta mengembangkan pikiran yang positif pada dirinya.
3. Berkaitan dengan *internal locus of control* atau pusat kendali internal yang ada dalam diri mahasiswa dapat ditingkatkan dengan cara menumbuhkan semangat dan kedisiplinan diri, mahasiswa perlu membuat manajemen waktu ataupun mengikuti seminar atau pelatihan tentang pengembangan diri.
4. Mahasiswa perlu meningkatkan kematangan karier dengan mulai melakukan perencanaan karier, eksplorasi karier, mencari informasi dunia kerja dan kelompok pekerjaan serta mulai membuat keputusan terkait bidang karier yang akan dipilihnya.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis pengaruh simultan variabel eksogen dan variabel mediasi terhadap variabel endogen. Faktor keterbatasan peneliti menyebabkan penelitian ini hanya menganalisis pengaruh secara parsial. Selain itu, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kematangan karier seperti *gender*, tingkat pendidikan, *work salience*, perbedaan ras/suku, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adekeye, O., Alao, A., Adejuwon, G., Adeusi, S., & Odukoya, J. (2015). Work Role Saliency, Self Esteem And Perceived Self- Efficacy As Predictors of Career Maturity Among Senior Secondary School Students. *EDULEARN15*, 4444-4451.
- Ahmadi, A. (2007). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2014). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, E. (2014). Pengaruh Internal Locus Of Control terhadap Kematangan Karir Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. *Motivasi*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 191-215.
- Boeree, C. G. (2010). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: PRISMASOPHIE.
- Bozgeyikli, H., & Hamurcu, H. (2009). Career Decision Making Self-Efficacy, Career Maturity And Socioeconomic Status With Turkish Youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 15-24.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Chen, Q., Kong, Y., Gao, W., & Mo, L. (2012). Effects of Socioeconomic Status , Parent – Child Relationship , and Learning Motivation on Reading Ability. *Frontiers in Psychology*, 1-12.
- Chotimah, L., Ani, H. M., & Widodo, J. (2017). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Siswa Kelas VIII

- SMP Negeri 1 Jember Tahun Ajaran 2016/2017). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 75-80.
- Creed, P. A., & Patton, W. A. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal Career of Development*, 277-290.
- Desmita. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, N., Damayanthi, L., Wahyuni, D., & Sunarya, I. (2014). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI)*, 120-127.
- Dybwad, T.-e. (2009). Career maturity: A latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian Journal of Psychology*, 109-120.
- Effendi, U. (2016). *Psikologi Konsumen*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Feist, J., & Feist, G. (2008). *Theories of Personality*. New York: McGraw Hill.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. (2016). *Model Persamaan Struktural PLS-PM, GSCA, RGCCA*. Semarang: Yoga Pratama.
- Greenhaus, J., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: SAGE Publication.
- Ghufron, M., & Risnawita, S. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Arruz Media
- Gunawan, Y. R. (2017). Pengaruh Hubungan Teman Sebaya Dan Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga terhadap Orientasi Karir. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application Universitas Negeri Semarang*, 21-26.
- Hami, A. E., Hinduan, Z., & Sulastiana, M. (2006). Gambaran Kematangan Karir Pada Para Calon Sarjana Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.

- Handayani, F., & Nurwidawati, D. (2013). Hubungan Self Efficacy dengan Prestasi Belajar Siswa Akselerasi. *Character*, 1-5.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Heer, E. (1996). *Career Guidance Throught The Life Span. Systematic Approaches*. Boston: Little, Brown Company.
- Hendrianti, N. P., & Dewinda, H. R. (2019). Konsep Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xii Smk. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi) Universitas Negeri Padang*, 78-87.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Square (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 195-204.
- Ifdil. (2010). Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi. *Jurnal Bimbingan dan Konselind Indonesia*, Diakses dari <http://konselingindonesia.com> tanggal 20 Januari 2020.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organizations Role of Locus of Control. *Journal of Asian Scientific Research*, 285-290.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kulsum, U., Witurachmi, S., & Muchsini, B. (2017). Pengaruh Konsep Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. *Jurnal Tata Arta UNS*, 21-30.
- Kusumastusi, D., Suryaningprang, A., & Idrus, N. (2019). Pendidikan Tinggi Indonesia Menghadapi Tantangan Revolusi Industri Ke-empat. *Journal & Proceeding FEB UNSOED*, 294-316.
- Larasati, N., & Kardoyo. (2016). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Career Maturity Siswa Kelas Xii Smk Di Kabupaten Kudus. *EEAJ;Economic Education Analysis Journal Universitas Negeri Semarang*, 747-760.
- Lim, C., & Thanoon, O. (2013). Social and Ethnic Determinants of Obesity. 13-21.

- Liu, W. M. (2002). The Social Class – Related Experiences of Men : Integrating Theory and Practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 355-360.
- Maher, E. J., & Kroska, A. (2002). Social status determinants of control in individuals' accounts of their mental illness. *Social Science & Medicine*, 949-961.
- Maria, M., Shahbodin, F., & Pee, N. (2018). Malaysian higher education system towards industry 4 . 0 – Current trends overview. *Proceeding of the 3rd International Conference of Applied Science and Technology*, 1-7.
- Mattsson, A. D., Fors, S., & Kareholt, I. (2017). Different Indicators of Socioeconomic Status and their relative importance as determinants of health in old ages. *International Journal for Equity in Health*, 1-11.
- Naidoo, A. (1998). Career Maturity : A Review of Four Decades of Research.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *The Assessment of Reability. Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Nurjanah, S. (2019). "Peran Dari Kepercayaan, Persepsi Risiko, Persepsi Manfaat, dan Antesedennya terhadap Niat Berperilaku dalam *E-Commerce*". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Nurmasari, R., Wahyono, H., & Haryono, A. (2016). Peran Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dalam Penyusunan Orientasi Masa Depan Anak. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian dan Pengembangan*, 2236-2240.
- Osipow, S. (1996). *Theories of Career Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspective on Donald Super's Construct of Career Maturity. *Journal for Educational and Vocational Guidance*, 31-48.
- Powell, D., & Luzzo, D. (1998). Evaluasting Factors Associated with The Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 145-158.
- Pradnyawati, N. S., & Rustika, I. (2019). Peran konsep diri dan persepsi anak mengenai harapan orangtua terhadap kematangan pemilihan karir pada siswa sma di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana;Edisi Khusus Psikologi Pendidikan*, 174-182.

- Rachmawati, Y. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1-25.
- Rakhmat, J. (2001). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Safaria, T. (2016). Peran Efikasi Diri, Pola Asuh Otoritatif, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kematangan Karir. *Jurnal Psikologi*, 154-166.
- Salami, S. (2004). A Path Model to Examine Factors Influencing Career Orientations of School-Going Adolescents in Nigeria. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 79-94.
- _____. (2008). Gender , Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 35-49.
- Santrock, J. (2002). *Life-Span Development*. New York: McGraw Hill.
- _____. (2010). *Educational Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Sanusi, Anwar. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2015). *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2016). *Theories of Personality*. Boston: Cengage Learning.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling And Assesment*. Sage Publication Inc.
- Shafira, G., & Soedirham, O. (2017). Gambaran Dimensi Internal dalam Konsep Diri Anak Asuh UPTD Kampung Anak Negeri Surabaya. *The Indonesian Journal of Public Health*, 154-166.
- Sharf, R. (2014). *Applying Career Development Theory To Counseling*. Belmont, CA: Cengage Learning.
- Soekanto, S. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta Pusat: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Stronks, K., Mheen, H., Bos, J., & Mackenbach, J. (1997). The Interrelationsip between Income, Health and Employment Status. *International Journal of Epidemiology*, 592-600.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Super, C., & Super, D. (2001). *Psychology Careers*. New York: McGraw-Hill.
- Super, D. (1980). A Life-Span , Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 282-298.
- Supriyani, & Wahyudin, A. (2017). Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Kematangan Karir Siswa Akuntansi Yang Dimediasi Oleh Konsep Diri Dan Internal Locus Of Control. *EEAJ;Economic Education Analysis Journal Universitas Negeri Semarang*, 1-10.
- Suryani, T. (2008). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syarbaini, S., & Rusdiyanta. (2009). *Dasar-Dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taylor, K., & Betz, N. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian*. Semarang: Unnes Press.
- Widiastuti, N. (2017). Aspirasi Karier Siswa Sma Berdasarkan Status Sosial Ekonomi Dan Gender. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 109-128.
- Winkel, W., & Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Winkleby, M., & Frank, E. (1992). Socioeconomic Status and Health: How Education, Income and Occupation Contribute to Risk Factors for Cardiovascular Disease. *American Journal of Public Health*, 816-818.
- Yon, k., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents : the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Educ*, 727-739.
- Yusuf, S. (2009). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Zulkaida, A., Kurniati, N., Retnaningsih, Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir

Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 21-22.

www.bps.go.id