

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Efikasi Diri

###### a. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam bukunya (Psikologi Kepribadian), mengartikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas/kegiatan tertentu yang mendukung dalam pencapaian hasil tertentu.<sup>1</sup> Efikasi diri juga diartikan sebagai hasil *cognitive process* (proses kognitif) berisi kepercayaan atau kemampuan tentang sejauh mana seseorang mampu memperkirakan kemampuan diri individu tersebut dalam melakukan sebuah tugas ataupun kegiatan tertentu yang diperlakukan dalam mencapai sebuah akhir yang diharapkan.

Sedangkan menurut Howard S Friedman dan Miriam W Schustack, efikasi diri ialah ekspektasi kepercayaan terkait sejauh mana individu dapat melaksanakan suatu perilaku saat situasi tertentu. Efikasi diri akan menetapkan seseorang dapat bertahan atau tidak ketika dalam keadaan situasi sulit, dan bagaimana keberhasilan atau tidak berhasil saat mengerjakan suatu tugas yang bisa memberikan pengaruh terhadap tindakan seseorang ke depannya.<sup>2</sup>

Ekspektasi individu terkait kemampuan yang dia miliki pribadi guna berprestasi ialah sebuah poin paling utama dalam kesejahteraan sekaligus persepsi terkait kecakapan individu. Sehingga, kecakapan diri mengacu terhadap persepsi diri seseorang terkait kemampuan yang dimiliki orang itu guna melakukan sesuatu dalam situasi di masa yang akan datang.

Individu yang mempunyai efikasi diri memiliki kepercayaan bahwa mereka sanggup mengubah kondisi lingkungan di sekitarnya, sebaliknya individu akan merasa dirinya tidak sanggup untuk melakukan kegiatan di lingkungannya, karena ia tidak mendapati efikasi diri dalam

---

<sup>1</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: UMM PRESS, 2011), 287.

<sup>2</sup> Howard S Friedman dan Miriam W Schustack, *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, terj Fransiska, Maria Hany, Andreas Provita (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), 83.

dirinya.<sup>3</sup> Jika dihadapkan kondisi yang sulit, individu yang punya efikasi diri cenderung rendah, maka orang tersebut sangat gampang menyerah. Berbanding terbalik individu yang punya efikasi diri tinggi akan selalu berusaha giat dalam melakukan pekerjaan tugas. Menurut Gist dalam bukunya (Psikologi Perkembangan), mendefinisikan “perasaan efikasi diri memiliki peran terpenting dalam memecahkan motivasi guna menangani tugas sulit terkait mewujudkan sebuah tujuan”.<sup>4</sup>

Sejatanya, efikasi diri memberi pengarahan bagi seseorang terhadap sebuah ambisi keren sekaligus mampu membuat seseorang tidak putus asa mendapatkan sesuatu. Seperti halnya ilustrasi saat seseorang dihadapkan dengan persoalan, pandangan efikasi diri yang kuat mengarahkan seseorang untuk selalu damai dan menguber jalan terbaik dari pada resah akan ketidakmampuan seseorang. Dengan sebuah pencapaian tersebut akan menumbuhkan kepercayaan dalam diri.<sup>5</sup>

Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri umumnya ialah sebuah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi berbagai macam masalah ataupun berbagai macam kesulitan yang ada disekitar lingkungannya.

#### b. Faktor Pembentukan Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam bukunya (Psikologi Perkembangan), mendefinisikan “tinggi rendahnya efikasi diri setiap orang dalam tiap tugas bermacam-macam dan berbeda-beda. Perihal itu disebabkan karena terdapat faktor yang mampu memberikan pengaruh dalam menyimpulkan kemampuan diri”. Menurut Bandura, efikasi diri dapat dipengaruhi hal-hal berikut:

##### 1) Jenis Kelamin

Tak jarang, orang lain bahkan orang tua membedakan antara pria dan wanita, termasuk perihal kemampuan. Menurut Bandura dalam bukunya (Psikologi Perkembangan), mendefinisikan Menurut Zimmerman dalam bukunya (Psikologi Perkembangan),

---

<sup>3</sup> Syamsu Yusuf A dan Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 135.

<sup>4</sup> B.E. Hurlock, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: PT. Erlangga, 1999), 43.

<sup>5</sup> David G. Myers, *Psikologi Sosial, terj. Aliya Tusyani, dkk.*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), 72.

“mendefinisikan kompetensi dan kemampuan pria dan wanita. Saat seorang pria berusaha untuk memanggakkan dirinya, tak jarang wanita juga ikut memungkiri kemampuan mereka. Situasi ini yang terkadang menjadi sudut pandang orang tua. Anggapan tersebut juga diungkapkan bahwa kaum wanita cenderung sukar dalam memahami ilmu pengetahuan jika disandingkan dengan kaum pria, meskipun aslinya akademik dua jenis kelamin ini tak jauh berbeda.<sup>6</sup> Naiknya kaum wanita dalam penerimaan atas perbuatan *stereotype gender* ini akan menurunkan evaluasinya terhadap kemampuannya. Sehingga, tidak semua bidang dapat dikuasai oleh kaum pria saja, melainkan terdapat beberapa bidang yang dapat dikuasai oleh kaum pria dan sebaliknya kaum wanita juga mampu menguasai beberapa bidang.

2) Usia

Melalui masa memahami sosial dilingkungan kehidupan akan menumbuhkan sebuah edikasi diri. Umumnya, orang tua jauh lebih memiliki pengetahuan luas atas segala sesuatu di masa lampau termasuk dalam melewati persoalan dibanding dengan anak muda, yang baru memulai setengah perjalanan hidup. Orang tua mampu melewati persoalan dalam hidup dibanding anak muda karena juga terkait dengan pelajaran di masa lampau dalam hidup.

3) Tingkat pendidikan

Melalui masa pemahaman seseorang ditingkat akademik formal juga akan menumbuhkan efikasi diri. Seseorang yang berada di tingkat akademik tinggi cenderung berefikasi diri secara kuat dibandingkan dengan seseorang yang masih berada di tingkat dasar atau menengah. Perihal itu disebabkan mereka yang berada di tingkat tinggi jauh lebih memahami pelajaran akademik. Selain itu, mereka juga memiliki pengalaman lebih baik di tingkat akademik maupun non akademik. Sebaliknya, mereka yang berada di tingkat dasar ataupun tingkat menengah belum mampu memahami persoalan yang jauh lebih kompleks dan pelajaran hidup yang mereka miliki belum begitu banyak.

---

<sup>6</sup> B.E. Hurlock, *Psikologi Perkembangan*, 43.

## 4) Pengalaman

Masa pemahaman dalam sebuah organisasi atau komunitas serta sebuah perusahaan dapat membentuk efikasi dalam diri seseorang. Terbentuknya efikasi diri ditujukan sebagai proses adaptasi dan pembelajaran dalam kondisi tersebut terutama ketika dalam keadaan bekerja. Lamanya seseorang dalam bekerja akan berpengaruh juga terhadap efikasi diri yang cenderung tinggi dalam kegiatan kerja tertentu, namun terkadang juga memungkinkan efikasi diri seseorang dapat naik atau turun. Perihal ini juga bergantung pada sejauh mana seseorang bersikap atas keberhasilan ataupun kegagalan yang dilalui seseorang sepanjang bekerja.<sup>7</sup>

## c. Faktor Pembentuk Efikasi diri

Menurut Bandura, faktor-faktor yang memungkinkan memberi pengaruh dalam menumbuhkan efikasi diri seseorang, yaitu:

- 1) *Vicarious experience* (mengamati pengalaman orang lain sebagai model)
- 2) *Performance accomplishment* (pengalaman pencapaian prestasi)
- 3) *Emotional Arousal* (pemunculan emosi)
- 4) *Verbal Persuasion* (dorongan verbal)

Seseorang yang kurang akan penguasaan dalam studi tertentu biasanya mengamati apapun yang dilakukan orang lain di lingkungannya guna meniru apa yang dikerjakan untuk dipelajari dan dilakukan orang tersebut. Apabila seseorang mengamati sekitarnya dalam meraih kesuksesan, maka efikasi diri yang dimiliki seseorang tersebut akan meninggi dan berlaku sebaliknya. Dalam artian lain, seseorang melihat pengalaman yang orang lain lakukan untuk dijadikan model pembelajaran dalam meraih kesuksesan. Selain itu, pengalaman pencapaian prestasi ialah pengalaman individu dengan kaitannya gagal ataukah berhasil di masa lampau. Efikasi diri orang akan mengalami peningkatan jika orang tersebut berhasil meraih kesuksesan.

Efikasi diri seseorang juga naik jika ia dalam keadaan senang dan bahagia tanpa adanya kondisi yang membuatnya terdesak. Kondisi terdesak ini disebut juga sebagai *emotional arousal* di mana ia merasa stress dan takut

---

<sup>7</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, 288.

sehingga kinerja untuk mencapai sebuah tujuan turun. Dorongan verbal sangat perlu dilakukan sebab apabila orang lain mengarahkan seseorang melalui saran, bimbingan, ataupun nasihat, maka keyakinan seseorang akan kemampuan dalam dirinya dapat meningkat dan lebih percaya diri untuk mencapai cita-cita yang diharapkan.

d. Proses-proses efikasi diri

Menurut Bandura, terdapat proses secara psikologis dalam *self efficacy* yang memiliki peran penting dalam diri seseorang, di antaranya:

1) Proses Kognitif

*Cognitive process* ialah proses berfikir yang terkait dengan perolehan, pengelolaan, hingga penerapan fakta. Orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan jauh lebih bahagia ketika ia membahas sebuah keberhasilan dan sebaliknya bahwa orang cenderung mempunyai efikasi diri rendah hanya akan mengengang keputusan dan itulah yang akan memberikan hambatan dalam mencapai keberhasilan. Model visi individu juga dapat memberikan pengaruh atas penilaian terhadap keahlian yang ia miliki. Dalam artian lain, meningkatnya individu atas persepsi bahwa ia mampu itu akan sejalan dengan terbentuknya cara dalam meraih kesuksesan hingga konsistennya komitmen dalam pencapaian tersebut.

2) Proses Motivasi

Umumnya motivasi setiap individu terbangun lewat kognitif. Individu akan memotivasi dirinya sendiri beserta memberikan arahan dalam bertindak dengan proses pertimbangan dahulu. Keyakinan atas kekuatan dalam diri mampu menumbuhkan motivasi akan suatu hal, seperti menetapkan visi yang sudah dirancang, melaksanakan misi untuk pencapaian visi, cara menghadapi tantangan disetiap misi yang dilakukan hingga sikap yang harus ditunjukkan saat mendapati keputusan.

3) Proses Afektif

Proses afeksi ialah cara mengatur emosi dan proses pengaturan kondisi emosi dan aksi emosional. Kepercayaan seseorang terhadap copingnya akan memberikan pengaruh pada perasaan stres dan depresi ketika ia berada dikondisi yang kacau. Tanggapan efikasi

diri atas kepercayaan berkemampuan dalam mengelola penyebab stres termasuk berperan sebagai alasan timbulnya sikap cemas.

Seseorang berkepercayaan atas kemampuan kontrol dalam kondisi lebih condong menolak untuk berfikir negatif. Sedangkan bagi seseorang yang tidak dapat mengelola kondisi akan condong pada kecemasan yang ia rasakan, selalu berfikir atas kelemahan dirinya, berpandangan akan ancaman yang datang dari lingkungannya, suka melebih-lebihkan persoalan ringan, hingga kecemasan akut terhadap suatu hal yang sebenarnya belum tentu terjadi.

4) Proses Seleksi

Proses seleksi ialah kompetensi orang yang digunakan dalam pemilihan kegiatan tertentu untuk memengaruhi akibat atas suatu peristiwa. Seseorang lebih condong untuk beralih ketika menghadapi kegiatan di luar batas kompetensinya. Jika orang tersebut percaya bahwa ia mampu mengatasinya, maka orang tersebut akan berusaha menghadapi keadaan sulit. Melalui segala pertimbangan, orang dapat menaikkan kompetensi, ketertarikan hingga kekerabatannya.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri

Menurut Greenberg dan Baron, mengungkapkan adanya dua hal yang mempengaruhi efikasi diri, yakni:

- 1) Pengalaman langsung, didapat dari kenangan dalam menyelesaikan tugas yang pernah dibuat dan sudah berlalu.
- 2) Pengalaman tidak langsung, didapat dari pengamatan pada kenangan orang lain ketika menyelesaikan tugas yang telah terjadi di waktu lampau.

Perihal itu sejalan dengan pernyataan Bandura, terkait efikasi diri seseorang yang dipengaruhi hal-hal di bawah ini:

- 1) Pencapaian prestasi. Faktor ini dilandasi adanya kenangan yang telah dilalui seseorang secara langsung. Efikasi diri akan meningkat ketika kenangan orang tersebut berhasil dalam meraih kesuksesan.
- 2) Pengalaman orang lain. Setiap orang berawal dari efikasi diri rendah. Namun, ketika seseorang melihat kesuksesan yang diraih orang lain disekitarnya, maka lambat laun

seseorang tersebut juga akan menirunya sebagai motivasi dan terus berusaha mewujudkan impiannya.

- 3) Bujukan lisan. Seseorang yang mendapatkan pengarahan melalui saran, bimbingan, dan nasihat akan condong berkeyakinan bahwa ia mampu dan dapat mewujudkan apa yang sudah ditentukan.
- 4) Kondisi emosional. Keberhasilan yang seseorang capai akan mudah diraih ketika ia selalu dalam keadaan damai tanpa tertekan. Hal ini dikarenakan dengan seringnya seseorang mengalami tekanan dalam hidup, maka ia akan ragu atas prestasi dan kepercayaan dalam dirinya hingga ia merasa minder.

Empat hal yang mempengaruhi efikasi diri tersebut, mendukung pendapat Ivancevich dan Matteson, yang dapat disimpulkan bahwa pencapaian prestasi, kenangan orang lain, bujukan lisan, dan kondisi emosional memegang peranan besar untuk melakukan perkembangan efikasi diri. Sebab seseorang yang melihat kesuksesan orang lain, makai akan mengikuti orang lain tersebut dalam mewujudkan keinginannya.<sup>8</sup>

Pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yakni pengalaman langsung, pengalaman tidak langsung, pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, bujukan lisan dan kondisi emosional.

f. Dampak efikasi diri

Efikasi diri selalu berdampingan dan beradu dalam penentuan motivasi, tindakan, beserta keyakinan seseorang ketika berhadapan dengan suatu permasalahan. Menurut Luthan, efikasi diri dapat memberikan pengaruh kepada tiga perihal, diantaranya:

1) Pemilihan perilaku

Pemilihan perilaku ialah ketetapan yang diambil atas dasar seberapa besar kepercayaan seseorang terhadap apa yang telah dipilih. contohnya penguasaan kinerja ataupun di bidang karier.

2) Usaha motivasi

Usaha motivasi ialah seseorang yang berusaha lebih keras dan terus membuktikan ketika menyelesaikan

---

<sup>8</sup> Rohmad Efendi, "Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa," *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, No. 2 (2013): 62-63.

suatu tugas, maka ia termasuk orang yang cenderung memiliki efikasi diri tinggi daripada sebaliknya kecenderungan efikasi diri yang rendah ia akan mudah menyerah terhadap segala sesuatu yang dirasa sulit.

3) Keteguan

Keteguan ialah seberapa besar usaha seseorang untuk tetap bertahan ketika sedang tererat persoalan atau bahkan kekecewaan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan tetap berusaha bertahan, beda halnya dengan orang yang berefikasi diri rendah, ia senantiasa mudah putus asa dalam melewati tantangan yang ada.

Ciri khas seseorang dengan efikasi diri yang cenderung besar akan memiliki keyakinan bahwa ia dapat melewati segala persoalan dengan baik, rajin di saat melakukan tugas, yakin akan kompetensi yang dimiliki, memiliki pandangan bahwa kesukaran yang dilalui tidak sebagai ancaman melainkan sebuah tantangan baru, mampu menentukan visi misi pribadi, dan menumbuhkan kekonsistenan dalam diri, selalu berusaha mencari jalan lain ketika menemukan kekecewaan, bertitik pusat pada tugas dan meninjau trik-trik ketika berada di situasi sulit hingga tangkas menyelesaikan persoalan bahwa ia mampu mengelolanya dengan baik.

Sedangkan, ciri khas orang dengan kecenderungan efikasi diri rendah ialah selalu merasa kurang nyaman, tidak mempunyai daya, selalu sedih apatis, selalu cemas, menjatuhkan diri dari semua tugas yang sukar, cepat putus asa terhadap persoalan, rendahnya ambisi dan lemahnya konsisten terhadap visi misi yang akan diwujudkan, selalu minder akan kelemahan dalam diri hingga lemah dalam memberikan semangat bangkit untuk diri sendiri.<sup>9</sup>

g. Dimensi efikasi diri

Menurut Bandura dalam Nobelina, terdapat tiga pandangan dalam efikasi diri yakni: *petama*, tingkat kesukaran tugas (*Magnitude*). *keda*, luas studi perilaku (*Generality*). *ktiga*, mantap akan kepercayaan (*Strength*).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Pius A Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah populer* (Surabaya: ARKOLA, 1994), 309.

<sup>10</sup> Nobelina Adicondro dan Alfi Purnamasari, "Efikasi Diri Dukungan Keluarga dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas VIII," *Jurnal Psikologi* VIII, No.1 (2001): 19-20.



- 1) *Magnitude*, terkait dengan kadar kesukaran tugas, sejauh mana orang dapat menyelesaikan tugas yang ada, entah itu tugas kecil maupun tugas sukar.
  - 2) *Generality*, betapa besarnya orang memiliki kepercayaan terhadap kompetensi yang dimiliki ketika dihadapkan di beberapa kondisi tugas.
  - 3) *Strength*, kepercayaan yang tinggi terhadap kompetensi dalam diri.
- h. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir
- Efikasi diri ialah sebuah kepercayaan terhadap mampu atau tidaknya seseorang ke dalam dirinya guna mengatur tugas dengan benar dan tepat waktu. Perihal ini disebabkan terdapatnya sangat berdampingan antara efikasi diri dan kematangan karir. Bandura, mengatakan bahwa tingginya efikasi diri dalam diri seseorang mampu memberikan pikiran untuk selalu berusaha bagaimanapun kondisinya dalam mewujudkan impiannya.<sup>11</sup> Perkataan tersebut sependapat dengan riset Patton dan Creed dengan studi kasus siswa di Australia, disimpulkan bahwa *selfefficacy* ialah determinan kematangan karier, selain umur dan penentuan karier.<sup>12</sup>
- i. Efikasi Diri Menurut Pandangan Islam

    Efikasi diri berkenaan dengan pendapat orang lain atas kemampuannya ketika melaksanakan tugas-tugas. Dalam Islam, efikasi diri memiliki keterkaitan dengan konsep keimanan. Adapun yang tersurat dalam teori keimanan terkait efikasi diri diantaranya kepercayaan orang kepada Allah SWT dan mengharapkan ridho pertolongan-Nya, keterlibatan Allah SWT saat manusia berusaha, dan keberuntungan yang hanya berasal dari Allah SWT. Keterkaitan tersebut akan mempengaruhi keadaan psikologis seseorang hingga mampu menumbuhkan kepribadian untuk sabar, bersyukur dan berserah diri kepada Allah SWT.

    Menurut Noornajihan, efikasi diri dalam pandangan Islam tidak melulu tentang kepercayaan seseorang saja, akan tetapi mencakup dengan segala studi seseorang saja,

---

<sup>11</sup> Anita Zulkaida, *dkk.*, "Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas," *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek, & Sipil)* 2, (2007): 3.

<sup>12</sup> Peter A. Creed & Wendy Patton, *Predicting Two Component of Career Maturity in School Based Adolescents*, 14.

melainkan memiliki cakupan di berbagai studi. Perihal itu mampu berbeda antara efikasi diri yang tumbuh dan berkembang di barat sebab tidak adanya kaitan dengan teori iman dalam efikasi diri. Tiadanya iman dalam sebuah teori akan mengakibatkan tiadanya harapan seseorang terhadap hidayah dan perbantuan dari Allah SWT.<sup>13</sup>

Sejatinya, Allah SWT. sudah berjanji kepada makhluknya untuk memberikan pertolongan terhadap siapa saja yang melibatkan Allah SWT dalam setiap usahanya. Perihal itu termaktub dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286, berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ  
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا  
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ  
عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".<sup>14</sup>*

Berdasarkan ayat di atas, bahwa Allah SWT tidak mampu membebani makhluk-Nya dengan apa yang diluar batas wajarnya. Maka, muncul kepercayaan dalam situasi

<sup>13</sup> J. Noornajihan, "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat," *GJAT* 4, No. 2 (2014), 89.

<sup>14</sup> Al-Qur'an, Al-Baqarah ayat 286, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penerjemah dan dan Penerbit Al-Qur'an, Pustaka Amani Jakarta, 2005), 61.

apapun orang tersebut dapat melaluinya. Selain itu, ayat ini memberi isyarat umat muslim untuk senantiasa memiliki keyakinan, berpegang konsisten dan tidak gampang lesu saat melaksanakan tugas terkait pencapaian suatu tujuan. Kepercayaan itu di sandarkan atas iman seseorang terhadap Allah SWT serta menunggu perbantuan-Nya.

## 2. Kematangan Karier

### a. Pengertian karier

Karier ialah sebuah masa dalam bekerja dimulai dengan tahapan ketika seseorang telah bekerja dan mendapat penghasilan. Akan tetapi, sudut pandang itu salah besar, sebab karier mampu meningkat dengan bagaimana seseorang bertahap dan menikmati setiap proses yang bermula pada masa kanak-kanak. Kematangan karier pada dasarnya sebagai satu wujud psikis yang dikenalkan oleh Donald Edwin Supe, seorang ahli psikis konseling.<sup>15</sup>

Pendapat Super terkait kematangan karie ini yakni *“careers as unfolding in a series of developmental stages, with each stages characterized by certain tasks”*<sup>16</sup> Diterjemahkan berarti karir sebagai berlangsung dalam rangkaian tahap pengembangan, dengan tiap tahap ditandai dengan tugas-tugas tertentu. Dalam kerangka berfikir Super, menjelaskan:

*“Individuals are career mature or ready to make appropriate choices when they have engaged in planful exploration and have decision-making knowledge”*.<sup>17</sup>

Kerangka berfikir Super di atas, mengandung makna bahwa kepemilikan seseorang atas kematangan karier akan membawa kesiapan untuk menentukan pilihan yang cakap dan harus mampu merancang serta mempunyai ilmu yang harus diterapkan dalam bidang pekerjaan tersebut, *self knowledge*, dan pengetahuan dalam membuat keputusan.

Sedangkan Crites, mengartikan kematangan karier (*Career Maturity*) sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Winkel W.S., *Bimbingan dan konseling di institusi Pendidikan* (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2006), 53.

<sup>16</sup> Jeffrey Greenhaus & Gerard Callanan, *Encyclopedia of Career Development: volume 1* (California: SAGE Publications, 2006), 125.

<sup>17</sup> Jeffrey Greenhaus & Gerard Callanan, *Encyclopedia of Career Development: volume 1*, 125.

*Kematangan karier ialah tingkatan kompetensi dalam diri seseorang guna menundukkan segala tugas berkembangnya vokasional yang terdiri dari materi dan tindakan yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan kariernya.*<sup>18</sup>

Pandangan di atas, juga sependapat dengan Coertse & Schepers, mengemukakan “*Career mature individuals have the ability to identify specific occupational preferences and to implement activities in order to achieve their goals*”.<sup>19</sup> Dapat disimpulkan bahwa kematangan karier dalam diri seseorang mampu menentukan jenis pekerjaan jauh disukai dan khusus, serta bersedia melaksanakan segala sesuatu hanya untuk mewujudkan impiannya.

Karier secara terminologi, memiliki pengertian yang bermacam-macam. Akan tetapi, adanya hal yang sama yakni persoalan karier selalu berdampingan dengan aspek perkembangan, jabatan, pekerjaan, maupun proses penyimpulan keputusan. Demikian, guna memahami akan pengetahuan yang bersifat umum dan komprehensif terkait hakikat karir.<sup>20</sup>

Pandangan Prof. Edgar H. Schein, dalam risetnya dengan judul *Career development: theoretical and practical issues for organizations* menyimpulkan bahwa dalam buku *Career planning and development*, ILO, Geneva, (1976) menyatakan karier yakni segala sudut pandang tertentu akan tingkatan kenaikan yang terdapat batasan *salary* seperti pada umumnya. Sedangkan pandangan Donald E. Super seperti yang dikutip Dewa Ketut Sukardi, karier diartikan sebagai kerangka pekerjaan, kedudukan, dan jabatan yang terarah dalam kehidupan dunia kerja.

Karier ialah satu arah kenaikan sikap professional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang mempunyai kemajuan hierarki formal, misalnya terkait dua belah pihak antara satu dengan yang lain. Pembahasan terkait persoalan karier bersandingan dengan sebuah pekerjaan di

---

<sup>18</sup> Pinasti Woro, *Pengaruh self efficacy, locus od control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, (2011): 18.

<sup>19</sup> Coertse, Schepers, “Some Personality and Cognitive Correlates of Carrer Maturity,” *Journal of Industrial Psychology* 30, No. 2 (2004), 60.

<sup>20</sup> Rahmi Widyanti, *Manajemen Karir* (Makasar: Rizky Artha Mulia, 2018), 10.

mana setiap orang mempunyai kebutuhan bekerja guna mencukupi kebutuhannya.<sup>21</sup>

Bersandar atas sudut pandang para ahli, ditarik sebuah kesimpulan bahwa kematangan karier ialah kesiapan, kompetensi, dan kapasitas seseorang dalam menentukan pilihan beserta keputusan karier yang, tepat, dan realistis untuk dirinya sendiri, serta dapat melaksanakan tugas yang berkaitan dengan karier, dan sadar akan perihail sebagai pertimbangan dalam memutuskan karier.

b. Tujuan karier

Arah kareir ialah “tercapainya suatu tempat ataukah jabatan seseorang yang telah berhasil sesuai dengan syarat-syarat ketentuan perusahaan dalam bidang tersebut.”

Tertujunya keberhasilan dalam mencapai suatu jabatan tersebut juga tidak hanya didasarkan atas pemenuhan syarat-syarat saja, namun beberapa juga mensyaratkan beberapa hal lain yang tidak berkaitan dengan bidang tersebut. Seperti, ketersediaan kosongnya jabatan tersebut, ketersediaan dalam memutuskan dan rekomendasi dari pemimpin perusahaan, ketersediaan atas calon lain yang berkualitas sama, hal itulah yang akan memberikan batasan kemajuan karier seorang karyawan.<sup>22</sup>

c. Pengertian kematangan karier

Menurut Flippo dalam bukunya (Manajemen Personalialia), mendefinisikan “Karier ialah rangkaian kegiatan kerja yang tersendiri, namun saling berkaitan dan berkelanjutan, tentram beserta mengandung makna dalam kehidupan. Rangkaian kenangan yang saling berkaitan satu sama lain bersamaan kinerja tidak hanya melulu soal pekerjaan, bahkan di dalam bidang hukum maupun kedokteran itu diangan sebagai suatu karier, tetapi mengandung makna sebagai sesuatu yang luas.<sup>23</sup>

Sedangan pendefinisian kematangan karier, menurut Super dalam kutipan oleh susanputri dkk, “kematangan karier

---

<sup>21</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), 16.

<sup>22</sup> Rahmi Widyanti, *Manajemen Karir*, 11.

<sup>23</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Eralangga, 1984), 271.

ialah kesuksesan dan siapnya seseorang guna menyelesaikan segala tugas di setiap tahapan karier.<sup>24</sup>

Menurut Pickworth dalam kutipan Devi Jatmika & Linda, mengartikan kematangan karier sebagai “Siapnya seseorang yang berhadapan dengan berkembangnya tugas yang harus teratasi, sebab berkembangnya segala hal baik secara biologis, social maupun keinginan masyarakat luas telah berkembang seiring zaman.”<sup>25</sup>

Bersandarkan pendefinisian kematangan karier di atas, ditarik kesimpulan kematangan karier ialah siapnya seseorang dalam keadaan menyelesaikan berkembangnya tugas sesuai jabatan terutama terkait dengan materi dan tindakan tepat terhadap tahapan kariernya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier

Super *et. al.* mengelompokkan lima faktor yang mampu memberikan pengaruh kematangan karier.<sup>26</sup>

Penjelasan kelima faktor tersebut, sebagaimana berikut:

- 1) Faktor bio-sosial, ialah keterkhususan informasi, mampu merencanakan, menerima, berorientasi pilihan karier berkaitan dengan faktor bio-sosial, contohnya usia dan kecerdasan.
- 2) Faktor lingkungan, ialah indikator kematangan karier seseorang yang berhubungan dengan tingkatan pekerjaan, peranan orang tua dan keluarga, kurikulum perguruan tinggi, dan stimulus budaya.
- 3) Kepibadian, termuat konsep diri, fokus kembali, bakat khusus, nilai norma dan tujuan hidup.
- 4) Faktor vokasional, kematangan karier seseorang berhubungan positif bersamaan vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi, dan harapan karier.
- 5) Pretasi individu, termuat pretasi akademika, kebebasan, partisipasi di dalam kampus dan luar kampus.

---

<sup>24</sup> Susanto putri, *dkk.*, “Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang,” *Jurnal Psikologi* 10, No.1 (2014): 67.

<sup>25</sup> Devi Jatmika & Linda, “Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir,” *PSIBERNETIKA* 8, No. 2 (2015), 187.

<sup>26</sup> S. A. Lilly Nurillah, “Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa,” *Journal Of Innovative Counseling; Theory, Practice & Research* 1, No. 1 (2017), 74.

Dilandaskan hasil riset Seligman, terdapat faktor yang mampu memberikan pengaruh kematangan karier seseorang ialah.<sup>27</sup>

- 1) Faktor Keluarga.
- 2) Faktor Internal Individu
- 3) Faktor Sosial-ekonomi

Keluaga mampu mempengaruhi kematangan karier yang tepat, terkhusus bagi peran orang tua yang mampu memberi saran beserta nasehat mendukung terhadap pekerjaan tertentu. Termasuk juga latar belakang maupun cara mendidik orang tua kepada anaknya akan berpengaruh pada kematangan karier. Faktor dalam seseorang tercantum *self esteem* (harga diri), *self expectation* (pengharapan diri), *self efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri), *locus of control* (pusat kendali diri), keterampilan, kecenderungan, kepibadian dan umur.

Faktor sosial-ekonomi yang mampu berpengaruh pada kematangan karier seseorang, termuat status sosial-ekonomi, lingkungan dan jenis kelamin. Penjelasan ketiga faktor tersebut, sebagaimana berikut:

- 1) Lingkungan.

Lingkungan mampu mempengaruhi kematangan karier. Masyarakat di perkotaan kecil, dan pedesaan memiliki kecenderungan dalam menangkap informasi pekerjaan yang terbatas, perihal ini memberikan bukti atas macam-macam karier di daerah tersebut sempit. Sisi lainnya, harapan karier akan mengalami peningkatan seiring padatnya penduduk. Rakyat yang berasal dari latar belakang kota umumnya menentukan trek karier berketerkaitan dengan pertarungan maupun tindakan yang sesuai guna mewujudkan kesuksesan.

- 2) Status sosial-ekonomi.

Dasarnya, rakyat yang berasal dari latar belakang status sosial-ekonomi tinggi, berangan-angan juga akan tingginya karier. Sebaliknya, rakyat dengan status sosial-ekonomi rendah jauh memberikan karier yang merendah juga. Perihal ini disebabkan belum terdapat jalan guna menangkap informasi tentang perkuliahan atau pekerjaan.

---

<sup>27</sup> Seligman, *Developmental career counseling and assessment* (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 127

## 3) Gender

Terdapatnya *stereotip* terkait jenis pekerjaan pria dan wanita sudah memunculkan variasi dalam kematangan karier pria dan wanita. Betz & Hackett, mengelompokkan pekerjaan jadi dua, diantaranya, pekerjaan tradisional dan, pekerjaan nontradisional. Umumnya, wanita lebih disandingkan dengan pekerjaan tradisional dengan sifat pekerjaan praktik, tapi juga masih sesuai keinginannya. Misalnya, mengajar, perawat, dan sekretaris sesuai kebanyakan wanita. Sedangkan pria berkecenderungan pada bidang dengan mengharuskan kemampuan, penguasaan. Dan otonomi guna menghasilkan penguasaan (*power*) beserta ketercapaian yang tinggi dalam pekerjaan.

## e. Dimensi kematangan karier

Menurut Super, teori kematangan karier (*career maturity*) memiliki sejumlah format, diantaranya:<sup>28</sup>

1) *Career planning* (perencanaan karir)

Teori ini menjelaskan sering atau tidaknya seseorang mengejar segala berita terkait pekerjaan dan seberapa dalam seseorang itu tahu akan jenis-jenis pekerjaan. Perihal paling utama ialah banyak tidaknya merencanakan segala sesuatu oleh seseorang.

2) *Career exploration* (eksplorasi karier)

Teori utama dalam format ini ialah harapan seseorang dalam berpetualang mendapatkan segala berita terkait pilihan karier. Selain itu, juga seberapa besar seseorang guna menguber berita melalui berbagai sumber. Teori eksplorasi karier berkaitan dengan banyak sedikitnya berita yang diketahui seseorang tersebut.

3) *Decision making* (pembuatan keputusan)

Format ini berkenaan dengan cara mengambil sebuah putusan sangat penting. Teori ini berkaitan dengan kemampuan dalam penggunaan ilmu dan pembuatan rencana karier.

4) *World-of-work Information* (informasi dunia kerja)

Teori ini didasarkan atas dua komponen dasar; *Pertama*, kaitannya dengan pemahaman seseorang akan

---

<sup>28</sup> Pinasti Woro, "Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta," 19-22.



segala tugas perkembangan yang penting. *Kedua*, cakupan pemahaman terkait tugas pekerjaan tertentu.

5) *Knowledge of the Preferred Occupational Group* (pengetahuan mengenali pekerjaan yang diminati)

Perencanaan karier berpacu pada banyak atau tidaknya seseorang tau akan perihal yang harus dilakukan terkait sebuah pekerjaan. Perihal itu akan terukur keseringan seseorang untuk menguber berita-berita terkait pekerjaan dan seberapa dalamnya ia tau akan jenis-jenis pekerjaan. Teori ini juga berkenaan dengan pemahaman akan situasi pekerjaan, tingkat pendidikan yang merupakan syarat, prospek kerja, dan kesempatan untuk meningkatkan karier di depannya.

Eksplorasi karier ialah kompetensi seseorang guna mencari berita karier dari berbagai sumber karier. Misalnya kepada orang tua, sodara, kerabat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan lainnya. Indeks dari aspek ini ialah melakukan pengumpulan segala berita karier hingga pemanfaatan berita karier tersebut.

Teori mengambil sebuah putusan karier berkenaan dengan kompetensi dalam menggunakan pemahaman ilmu dan membuat rencana karier. Perihal itu, seseorang terposisi dalam kondisi guna memutuskan pilihan berkarier yang tepat untuknya. Format ini berkaitan pemahaman akan peminatan tugas pekerjaan, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan. Format ini juga tercantum kompetensi seseorang dalam mengidentifikasi orang lain yang terdapat di sebuah pekerjaan yang diminati. Kategori minat yang dapat mereka pilih mencakup verbal, numerik, clerical, mekanis, keilmuan, seni, promosional, sosial, dan luar ruang atau pekerjaan langsung.

f. Tahapan Perkembangan Karier

Menurut Super, tahapan perkembangan karier, meliputi:<sup>29</sup>

1) *Growth* (4-13 tahun)

Tahapan ini ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang berkaitan dengan konsep diri. Konsep diri yang ada dalam diri

---

<sup>29</sup> Pinasti Woro, "Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta," 27.

seseorang tumbuh melewati pengidentifikasian terhadap figur-figur keluarga beserta lingkungan sekolah. Awalnya, kanak-kanak melihat lingkungan sekitarnya untuk memahami informasi tentang dunia kerja, dan penggunaan rasa penasaran guna mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran mampu mengembangkan kompetensi untuk mengelola lingkungan sekitar dan mampu dalam pembuatan putusan tertentu. Selain itu, dengan tahapan ini, kanak-kanak mampu memahami alasan kepentingan untuk merencanakan masa depan, dan memilah pekerjaan. Terdapat tiga sub tahapan dalam tahapan ini, yakni:

- a) Sub tahap *fantasy* (4-10 tahun), memiliki ciri khas dengan minat kanak berfantasi untuk menjadi seorang yang diharapkan, kebutuhan, dan menjalankan peran ialah perihal penting.
  - b) Sub tahap *interest* (11-12 tahun), memperlihatkan tingkah laku yang berkaitan dengan karier bermula dari penerimaan atas pengaruh oleh kesukaan anak. Perihal disukai atau tidaknya menjadi penentu utama aspirasi dan aktifitas.
  - c) Sub tahap *capacity* (13-14 tahun), memiliki ciri khas mulainya melakukan segala pertimbangan dengan kompetensi diri dan syarat-syarat yang diharapkan oleh seseorang.
- 2) *Exploration* (14-24 tahun)

Tahapan ini memulai seseorang yang lebih banyak mencari pengetahuan terkait karier yang diharapkan, perencanaan masa depannya dengan pertimbangan dari sumber-sumber berita. dalam arti lain, seseorang dalam tahapan ini mulai kenal dengan dirinya melewati minat dan bakat, kompetensi, dan nilai-nilai. Kemudian, tiga hal tersebut akan dikembangkan pemahaman diri, mengelompokkan pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menetapkan visi misi masa depan yang sementara, namun mampu diandalkan. Seseorang juga akan menetapkan kemauan hatinya melalui kompetensi yang dimiliki guna pembuatan putusan diantara pilihan alternatif pekerjaan yang tepat. Tahapan ini terdiri dari tiga sub tahapan, diantaranya:

- a) Sub tahap *tentative* (14-17 tahun). Tugas perkembangan dalam tahapan ini ialah penentuan pilihan kerja. Seseorang memulai menentukan pilihannya dan melihat bidang serta tingkatan Pendidikan yang sebanding. Tahapan ini juga terdapat pertimbangan hal-hal tertentu, seperti kebutuhan, minat, kapasitas, nilai, dan kesempatan.
  - b) Sub tahap *transition* (18-21 tahun). Sub tahapan ini dikenal dengan masa peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara waktu menuju pilihan pekerjaan yang spesifik. Tugas perkembangan dalam tahapan ini yakni difokuskan pada pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil, dan mencoba mewujudkan konsep diri.
  - c) Sub tahap *trial* (22-24 tahun). Tugas perkembangan dalam sub tahapan ini ialah pelaksanaan atas pilihan pekerjaan dengan memasuki dunia kerja.
- 3) *Establishment* (25-44 tahun)
- Tahapan ini seseorang memulai masuk dunia kerja yang tepat bagi dirinya, dann bekerja keras guna melindungi pekerjaan tersebut. Tahapan ini dikenal sebagai tahapan yang produktif dan kreatif. Tahapan ini memuat dua sub tahap, yakni:
- a) Sub tahap *trial with commitment* (25-30 tahun). Sub tahap ini, seseorang merasakan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga ingin terus melakukan pekerjaan tersebut hingga kedepan. Tugas perkembangan dimasa ini yakni melakukan stabilisasi pilihan bekerja.
  - b) Sub tahap *stabilization* (31-44 tahun). Sub tahapan ini memuat bentuk karier seseorang agar terdapat kejelasan dan melindungi pekerjaan tersebut. Tugas perkembangan yang harus terpenuhi oleh seseorang disub tahapan ini ialah menentukan pilihan pekerjaan guna mendapatkan kedamaian dan ketentraman dalam bekerja, serta meningkatkan jati diri dalam bekerja melalui tindakan positif, dan menguntungkan dengan rekan kerja.
- 4) *Maintenance* (45-64 tahun)
- Seseorang yang berada di tahapan ini telah menetapkan satu pekerjaan, fokus mempertahankan

posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda, dan mengurus posisi tersebut dengan pemahaman yang baru. Tugas perkembangan yang harus terpenuhi oleh seseorang yang berada di tahapan ini, yakni:

- a)  *Holding*. Tahapan ini seseorang menemukan tantangan dengan berkompetisi bersama rekan kerja, perubahan teknologi, memenuhi tuntutan keluarga, dan berkurangnya stamina
- b)  *Updating*, seseorang yang berada disub tahapan ini mengharuskan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas lebih bagus melewati pembaruan ilmu dan keahlian.
- c)  *Innovating*, sub tahapan ini, seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan perbedaan metode, perbedaan pekerjaan, dan individu melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda, melakukan pekerjaan yang berbeda, dan menghadapi tantangan baru.

5)  *Decline* (Lebih dari 65 Tahun)

Tahapan ini bermula seseorang yang melakukan pertimbangan di masa prapensiun, hasil kerja, dan pensiun. Perihal ini disebabkan karena masa ini terjadi berkurangnya kekuatan baik secara mental maupun fisik, sehingga mengakibatkan perubahan aktivitas kerja. Terdapat dua sub tahapan, yakni:

- a) Sub tahap  *decelARATION* (65-70 tahun). Tugas perkembangan dalam sub tahapan ini ialah pengurangan tingkatan pekerjaan secara efektif dan memulai perencanaan pensiunan. Perihal ini dikaitkan dengan pendelegasian tugas sebagai satu langkah persiapan diri mendapati pensiunan.
- b) Sub tahap  *retirement* (lebih dari 71 tahun). Sub tahapan ini ditandai dengan masa pensiunan, di mana seseorang kemudian memikat diri dari lingkungan kerja.

## B. Penelitian Tedahulu

Riset sebelumnya ialah hasil riset-riset yang terlebih dahulu diteliti orang lain. Riset yang telah dilakukan ialah sebagai rujukan atau dasar yang terdapat mengenai temuan dan beberapa teori yang

melalui riset-riset terdahulu. Riset terdahulu penting untuk digunakan salah satunya sebagai data pendukung dalam menunjang riset ini.

Riset terdahulu dapat digunakan untuk mengetahui kesamaan dan perbedaan, serta hasil penelitian sebagai bahan perbandingan antara riset terdahulu dengan riset yang akan dilakukan. Adapun beberapa riset terdahulu terkait hubungan efikasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa, sebagaimana berikut:

1. Riset Yunita Eka Rachmawati, dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 1 No.1 (2012), dengan judul “*Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya*”. Disimpulkan bahwa mengambil putusan karier memerlukan perencanaan yang matang terkait dengan karier yang diharapkannya. Perencanaan karier termasuk satu unsur pembangun kematangan karier. Kematangan karier saat ini telah menjadi tinjauan tersendiri. Perihal ini disebabkan proses kematangan karier seseorang akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pengambilan putusan tentang karier yang diminati. Tujuan penelitian ini yakni memberikan penjelasan perbedaan kekuatan hubungan beserta keterkaitan antara *self efficacy* dengan kematangan karier di tingkat mahasiswa baru dan mahasiswa akhir.<sup>30</sup>

Perbedaan riset ini dengan riset yang akan diteliti yakni terdapat pada obyek, subyek dan tujuan penelitiannya bahwa dalam riset yang akan diteliti berfokus pada hubungan efikasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa prodi bimbingan konseling Islam angkatan 2018 IAIN Kudus, sedangkan riset terdahulu berfokus pada mahasiswa tingkatan awal dan tingkatan akhir di Universitas Surabaya.

2. Riset Susantoputri, *dkk.*, dalam Jurnal Psikologi Vol. 10 No. 1. (2014), dengan judul “*Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang*”. Hasil riset disimpulkan adanya hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di kota Tangerang. Tidak terdapat hal yang membedakan secara signifikan antara efikasi diri karier dan kematangan karier kelas X, XI, dan XII dan terdapat hal yang membedakan secara

---

<sup>30</sup> Yunia Eka Rachmawati, *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa US, Vol. 1 No. 1, 1-2.

sinifikan antara efikasi diri karier dan kematangan karier pada enam kecamatan di kota Tangerang.<sup>31</sup>

Perbedaan antara riset ini dengan riset yang akan diteliti terdapat pada obyek dan subyek penelitiannya serta tujuan riset. Riset yang akan diteliti berfokus pada mahasiswa prodi bimbingan konseling Islam angkatan 2018 IAIN Kudus, sementara riset terdahulu fokus pada remaja di daerah Kota Tangerang.

3. Riset Abdul Latif, *dkk.*, dalam Jurnal Konselor Vol. 6 No. 1. (2017), dengan judul “*Hubungan Perencanaan Karier Efikasi Diri Dengan Pengambilan Kesiapan Kerja Mahasiswa*”. Hasil riset disimpulkan gambaran perencanaan karier mahasiswa Bimbingan dan Konseling UIN Suska Riau dalam kategoribaik dan tinggi. Begitu juga dengan gambaran kesiapan kerja. Terdapat hubungan yang positif dan sinifikan antara perencanaan karier dengan kesiapan kerja mahasiswa beserta terdapatnya pengaruh simultan perencanaan karier dan efikasi diri juga kesiapan kerja. Baiknya perencanaan karier mahasiswa, maka naiknya pula kesiapan kerjanya. Teruntuk mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling UIN Suska Riau diharapkan untuk mampu melakukan perkembangan, dan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa secara berkelanjutan. Jurusan Bimbingan dan Konseling diharuskan memaksimalkan program yang ada serta membuat berbagai program dan strategi lainnya yang dapat menunjang kesiapan kerja mahasiswa Bimbingan dan Konseling.<sup>32</sup>

Perbedaan riset ini dengan riset yang akan diteliti terdapat pada obyek, subyek, dan tujuan penelitiannya. Riset yang akan diteliti fokus bahasan efikasi diri terhadap kematangan kerier pada mahasiswa prodi bimbingan konseling islam angkatan 2018 IAIN Kudus, sedangkan riset terdahulu fokus pada perencanaan karier efikasi diri dengan pengambilan kesiapan kerja mahasiswa.

4. Riset Fatia Aimatul Umma dalam Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2016 dengan judul “*Hubungan Antara*

---

<sup>31</sup> Ros Patriani Dewi, “Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta,” *Jurnal Insight* 19, No.2 (2017), 97-98.

<sup>32</sup> Abdul Latif, *dkk.*, “Hubungan Perencanaan Karier Efikasi Diri Dengan Pengambilan Kesiapan Kerja Mahasiswa,” *Jurnal Konselor*, Vol. 6 No. 1, 37.

*Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*". Hasil riset bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Hasil riset disimpulkan bahwa adanya korelasi yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karier. Dinyatakan pula naiknya efikasi diri, maka naiknya pula kematangan karir pada diri mahasiswa, sebaliknya menurunnya efikasi diri, maka menurun pula kematangan karir siswa.<sup>33</sup>

Riset tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Perbedaan riset ini dengan riset yang akan diteliti terdapat pada rumusan masalah, tujuan dan hasil riset. Riset yang akan diteliti berfokus untuk mengetahui hubungan efikasi diri terhadap kematangan karir pada mahasiswa prodi bimbingan konseling Islam Angkatan 2018 IAIN Kudus.

5. Riset Patricia Wenny Megarani dalam Skripsi Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2009 dengan judul "*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen*". Hasil riset bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen. Riset ini digunakan riset korelasional yang bertujuan guna menguji korelasi antar 2 variabel, yakni efikasi diri berkaitan dengan kematangan karir pada siswa SMK. Selain itu, hasil riset disimpulkan bahwa efikasi diri berkorelasi dengan kematangan karir pada siswa SMK. Perihal ini terdapat korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir.<sup>34</sup>

Riset terdahulu memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen. Perbedaan antara riset ini dengan riset yang akan diteliti yakni terdapat pada

---

<sup>33</sup> Fatia Aimatul Umma, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang," *Jurnal Skripsi*, (2016): 96.

<sup>34</sup> Patricia Wenny Megarani, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen," *Jurnal Skripsi*, (2009): 88.

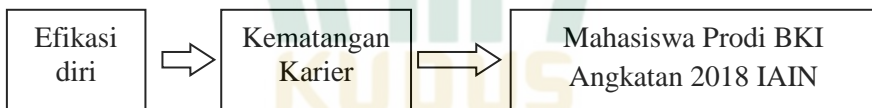
rumusan masalah, tujuan dan hasil riset. Riset yang akan diteliti terfokus pada bahasan guna mengetahui hubungan efikasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa prodi bimbingan konseling Islam Angkatan 2018 IAIN Kudus.

**C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir diartikan sebagai logika yang teratur dalam sebuah riset ini, guna menunjukkan riset yang sesuai dengan persoalan dan tujuan yang dicapai. Berdasarkan hasil kajian teori mengenai kepuasan pelanggan yang ditinjau dari banyak hal seperti, pengaruh *store atmosphere*, kualitas produk, kualitas pelayanan dan etika bisnis Islam, maka kerangka berfikir penelitian dibuat untuk mempermudah menjelaskan persoalan berkenaan pada obyek yang akan dilakukan penelitian. Kerangka berfikir penelitian digambarkan dalam bentuk skema atau gambar yang menunjukkan secara keseluruhan variabel yang akan dibahas dalam riset ini.<sup>35</sup>

Efikasi diri diartikan dengan sebuah kepercayaan seseorang terkait kompetensi dalam diri guna pengatasan atas berbagai macam persoalan ataupun berbagai macam kesulitan yang ada disekitar lingkungan. Sebagaimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 IAIN Kudus. Kerangka berfikir dalam riset ini diilustrasikan dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara pada masalah yang terdapat dalam penelitian ini, di mana perumusan masalah pada riset ini telah diuraikan kedalam bentuk pernyataan. Hipotesis ini bersifat sementara dengan alasan jawaban tersebut hanya berdasar teori yang relevan, belum didukung dengan kenyataan di lapangan melalui proses mengumpulkan data.<sup>36</sup> Sebuah hipotesis akan

<sup>35</sup> Nasution, *Metode research: Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 23.

<sup>36</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Cetakan ke VI (Jakarta: Rhineka Cipta, 1998), 67.



dinyatakan betul apabila hasil riset memang betul, dan sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila hasil riset tidak sesuai. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berfikir di atas, maka dapat mengajukan hipotesis riset, sebagaimana berikut:

1. Ha. Ada Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 IAIN Kudus.
2. Ho. Tidak ada Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 IAIN Kudus.

Jika (Ho) terbukti setelah dilakukan pengujian, maka (Ho) diterima dan (Ha) ditolak. Namun sebaliknya, jika (Ha) terbukti setelah dilakukan pengujian, maka (Ha) diterima dan (Ho) ditolak.

