

**PERSIAPAN KARIR DITINJAU DARI EFIKASI DIRI PENGAMBILAN
KEPUTUSAN KARIR PADA GENERASI Z**

Skripsi

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Untuk Memenuhi Salah Satu

Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)



Oleh :

ARIF TRIANA

NIM. 1607016074

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2023

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **Persiapan Karir Ditinjau dari Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir pada Generasi Z**
Penulis : Arif Triana
NIM : 1607016074
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 3 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Moh Arifin, S.Ag., M.Hum.
NIP 197110121997031002

Penguji II

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Penguji III

Wening Wihartati, S.psi, M.Si
NIP 197711022000042004

Penguji IV

Nadya Ariyani Hasanah
Nuriyyatiningrum, S.Psi, M.Psi.,
Psikolog.
NIP 199201172019032019

Pembimbing I

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Pembimbing II

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arif Triana

NIM : 1607016074

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

**“Persiapan Karir Ditinjau Dari Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir
Pada Generasi Z”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 14 Juni 2023

Pembuat pernyataan,



Arif Triana

NIM. 1607016074

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PERSIAPAN KARIR DITINJAU DARI EFIKASI DIRI PENGAMBILAN
KEPUTUSAN KARIR PADA GENERASI Z
Nama : ARIF TRIANA
NIM : 1607016074
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah proposal skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.

NIP 197304271996031001

Semarang, 12 Juni 2023
Yang bersangkutan

Arif Triana
1607016074

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PERSIAPAN KARIR DITINJAU DARI EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA GENERASI Z

Nama : ARIF TRIANA

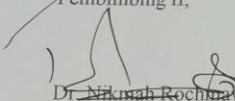
NIM : 1607016074

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah proposal skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,


Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.

NIP

Semarang, 10 Juni 2023

Yang bersangkutan


Arif Triana

1607016074

MOTTO

NEVER STOP FLYING !!!

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan kepada hambanya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah shallallahu alaihi wasallam, segenap keluarga, sahabat serta seluruh umatnya tetap istiqomah di jalan-Nya hingga akhir zaman. Sehingga pada kesempatan kali ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagaimana persyaratan kelulusan dalam menempuh pembelajaran di Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Terselesainya skripsi ini bukanlah semata-mata upaya dan usaha pribadi, melainkan berkat bimbingan, motivasi, dan bantuan semua pihak yang berada di sekeliling penulis. Segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril, materil, secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Ucapan terimakasih sebesar-besarnya penulis tujukan kepada:

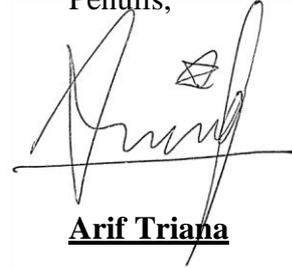
1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Ibu Dr. Ni'mah Rohmawati, M. Si, selaku Sekretaris Jurusan psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Dr. Baidi Bukhori, S. Ag., M. Si, selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Ni'mah Rochmawati, M. Si, selaku dosen wali sekaligus pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampigi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Psikologi dan Kesehatan beserta staff Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu, pengetahuan, dan pengalaman.
7. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih dengan setulus hati penulis. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan mereka dengan balasan yang sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Semarang, 14 Juni 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Triana', with a horizontal line drawn underneath it.

Arif Triana

NIM: 1607016074

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING II	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Persiapan Karir	12
1. Pengertian Persiapan Karir.....	12
2. Dimensi Persiapan karir.....	13
3. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Persiapan Karir	14
4. Tujuan Perencanaan Karir Untuk Persiapan Karir	15
5. Persiapan Karir Dalam Perspektif Islam.....	16
B. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	17
1. Pengertian Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	17
2. Aspek Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir.....	19

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir.....	21
4. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Dalam Perspektif Islam	21
C. Dinamika Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Terhadap Persiapan Karir.....	26
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	30
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur.....	37
G. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	39
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Hasil Uji Asumsi	42
C. Hasil Uji Hipotesis	53
D. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN 1	65
LAMPIRAN 2	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Penskoran Respon Pernyataan Skala.....	34
Tabel 3.2	Blueprint Dan Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan karir.....	35
Tabel 3.3	Blueprint Dan Skala Persiapan Karir	37
Tabel 3.4	Validitas Skala Persiapan Karir	39
Tabel 3.5	Sebaran Item Persiapan Karir Setelah Uji Coba	40
Tabel 3.6	Validitas Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir.....	41
Tabel 3.7	Sebaran Aitem Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Setelah Uji coba.....	43
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Persiapan Karir	45
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir.....	45
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3	Deskripsi Data Variabel.....	48
Tabel 4.4	Kategorisasi Variabel Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir.....	49
Tabel 4.5	Distribusi Skor Pada Variabel Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	49
Tabel 4.6	Kategori Skor Variabel Persiapan Karir	50
Tabel 4.7	Distribusi Skor Pada Variabel Persiapan Karir.....	51
Tabel 4.8	Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.9	Uji Linieritas	52
Tabel 4.10	Uji Hipotesis Summary.....	53
Tabel 4.11	Uji Hipotesis Anova	54

Tabel 4.12 Uji Hipotesis Koefisien.....	54
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Blueprint Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	66
Blueprint Persiapan Karir.....	70
Validitas Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	72
Validitas Persiapan Karir	73
Hasil Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	74
Hasil Skala Persiapan Karir.....	78
Uji normalitas one sample Kolmogorov smirnov test	82
Uji Linieritas Anova	82
Uji Hipotesis Model Summary.....	82
Uji Hipotesis Anova.....	83
Uji Hipotesis Koefisien.....	84
Data Riwayat Hidup.....	85

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of career decision-making self-efficacy on career preparation in generation Z. The researcher proposes a hypothesis that there is an influence of career decision-making self-efficacy on career preparation in generation Z. This research uses quantitative methods, the population in this study is the second generation. Z from members of the Semarang Music UKM Group (KUMIS) and sampling using the Slovin formula, 198 Z generations were obtained from KUMIS members. The measuring instrument in this study uses two scales, namely the decision-making self-efficacy scale and career preparation scale, with data analysis methods using descriptive tests, assumption tests and hypothesis testing using simple linear regression analysis. The results of this study indicate that career decision-making self-efficacy significantly influences the career preparation of KUMIS members with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keyword : Career Decision Self-efficacy, Career Preparation, Generation Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah generasi Z dari anggota Kumpulan UKM Musik Semarang (KUMIS) dan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin maka diperoleh 198 generasi Z dari anggota KUMIS. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala efikasi diri pengambilan keputusan dan skala persiapan karir, dengan metode analisis data menggunakan uji deskriptif, uji asumsi serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap persiapan karir anggota KUMIS dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir, Persiapan Karir, Generasi Z

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi pada abad ke- 21 menuntut individu untuk dapat terbuka dalam segala ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bekal menuju dunia kerja. Menurut Sulindawati (2018:52) kemajuan teknologi yang dihadapi oleh semua individu di berbagai negara khususnya Indonesia menuntut individu tersebut untuk mempersiapkan karir mereka.

Persiapan karir individu secara langsung maupun tidak langsung mampu untuk memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kesiapan karir mereka. Menurut Fajrah, Ridho, Wangdra, Zetli dan Tipa (2023: 12) individu dengan persiapan karir yang buruk dapat mempersulit individu tersebut dalam mencari jalan dan membangun nilai bagi kehidupannya, nilai yang dimaksud merupakan nilai yang dapat menentukan individu tersebut dalam menemukan jalan untuk hidupnya, adapun individu dengan persiapan karir yang baik dapat mempermudah individu dalam membangun dan menemukan jalan kehidupannya.

Persiapan karir sebagian besar didasarkan pada pengalaman, penguasaan dan pengayaan kompetensi individu tersebut (Fajrah *et al*,2023: 16). Mengingat era revolusi industri 4.0 merupakan revolusi yang menuntut industri untuk menggunakan beberapa kemajuan teknologi, yang secara tidak langsung juga mampu merubah kualifikasi sumber daya manusia yang ada pada industri tersebut. Sehingga era revolusi industri 4.0 menuntut kualifikasi pekerja yang mampu belajar beradaptasi secara cepat di lingkungan kerjanya dan persiapan karir yang baik. Hal ini selaras dengan pernyataan Putri (2021:3008) yang menjabarkan bahwa era revolusi industri 4.0 merupakan era terjadinya ajang kompetensi generasi muda untuk dapat berkarir di dunia industri dan generasi muda yang dimaksud merupakan generasi Z.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1995 – 2010 (Benscik, Hovart, dan Gabriella, 2016: 92), dalam generasi Z beberapa permasalahan sering terjadi utamanya dalam hal persiapan karir individu yang berada pada rentang generasi tersebut. Menurut Beckinz *et al* (2016: 93) generasi Z memiliki karakteristik yang khas, mereka lebih menguasai ranah *digital*, hal ini dikarenakan generasi Z lahir ketika penggunaan *digital* sudah meluas dan umum digunakan sehingga anak-anak pada generasi Z memiliki kecenderungan yang handal dalam memakai gawai, dan alat komunikasi *digital*, kemahiran tersebut juga mampu mendorong individu dalam generasi Z mampu bersaing pada era industri modern atau industri 4.0.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kronos (2019: 18) permasalahan persiapan karir yang dialami oleh individu generasi Z mayoritas didasari pada ketakutan akan dunia kerja, kecemasan akan kemampuan yang dimiliki, kurang percaya diri atas kemampuannya, kurangnya motivasi dalam menentukan karir, dan perasaan rendah diri yang dimiliki oleh individu pada generasi z tersebut.

Adapun menurut Adiputra (2018: 2) permasalahan persiapan karir individu generasi Z penting untuk disorot mengingat dalam satu dekade kedepan, mayoritas angkatan kerja dalam industri akan diisi oleh individu generasi Z, yang saat ini masih berada dalam bangku pendidikan, baik bangku kuliah maupun bangku pendidikan wajib, hal ini menjadi dasar bahwa individu pada generasi Z dituntut untuk memiliki persiapan karir yang baik, sehingga individu dapat menentukan arah dan tujuan pasti dari jalan kehidupan yang akan dihadapi. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perlu adanya persiapan karir yang baik bagi individu generasi Z.

Senada dengan pernyataan tersebut Pinasti (2011: 3) menyatakan bahwa perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, kondisi sosial dan kondisi budaya yang semakin pesat menuntut individu generasi Z untuk

dapat memiliki persiapan karir yang baik, sehingga individu generasi Z lebih mudah dalam meniti karir di dunia kerja pada era globalisasi.

Lebih lanjut menurut Skorikov (2006: 9) persiapan karir merupakan suatu keterampilan atau kemampuan dalam mengatur strategi karir yang akan dituju, memproses perkembangan kemampuan yang kompleks, dan dimulai sejak masa kanak-kanak hingga berlanjut pada masa dewasa. Adapun tahap pengembangan persiapan karir selama masa remaja ditandai dengan hanya berfokus dalam mengembangkan karir yang dituju dan relevan bagi individu tersebut dan menentukan konsep diri yang sesuai dengan kriteria karir yang sesuai. Sehingga, dapat diketahui bahwa individu yang memiliki persiapan karir yang baik mampu untuk menetapkan preferensi kejuruan yang konsisten, mampu mempersempit pilihan pekerjaan, mampu merumuskan tujuan karir yang dicapai, dan mampu terlibat dalam perencanaan karir jangka panjang.

Adapun untuk melihat permasalahan persiapan karir dalam penelitian ini, peneliti melakukan riset pendahuluan dengan jumlah responden sebesar 27 responden dengan rentang usia 18-21 tahun, riset pendahuluan ini berdasarkan pada kriteria persiapan karir yang baik menurut Stringer, Kerpelman, dan Skorikov (2012: 1344) yang menemukan bahwa persiapan kerja yang baik memiliki kriteria yang meliputi pengambilan keputusan karir ditunjukkan dengan individu mampu memutuskan fokus karir yang akan dituju, perencanaan karir ditunjukkan dengan individu mampu merencanakan suatu strategi karir untuk dirinya, dan keyakinan karir ditunjukkan dengan individu meyakini kemampuan dan kompetensi diri akan karir yang telah ditargetkan.

Adapun waktu penelitian pendahuluan ini dilakukan pada tanggal 28 September hingga 3 Oktober 2020 dengan hasil survei yang menunjukkan bahwa sebanyak 22% responden belum pernah mencari informasi terkait bagaimana berkarir dibidang yang diminati namun sudah terpikirkan untuk melakukannya sehingga individu cenderung belum mampu untuk dapat memutuskan fokus karir yang akan ditempuh, kemudian 4% responden

belum pernah mencari informasi terkait bagaimana berkarir dibidang yang diminati sehingga individu sulit untuk menentukan keputusan terkait karir yang diminati. Selain itu, diketahui pula bahwa 15% responden menyatakan belum memiliki aktivitas penunjang karir saat ini dan selama di perkuliahan sehingga individu merasa tidak yakin atas kemampuan dan kompetensinya akan karir yang dituju, serta 4% responden menyampaikan belum ada bayangan setelah lulus kuliah akan berkarya seperti apa sehingga individu belum mampu menentukan perencanaan karir baginya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki permasalahan dalam persiapan karir mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa individu generasi Z belum optimal dalam persiapan karir mereka, hal ini dapat dilihat melalui kurangnya kemampuan dalam pengambilan keputusan karir yang akan ditempuh, kurangnya kemampuan dalam merencanakan karir kedepan, dan kurang yakin atas kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kualifikasi karir yang diinginkan.

Permasalahan persiapan karir yang terjadi pada individu generasi Z ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hirschi dan Herrmann, (2013: 53) panggilan kerja mampu mempengaruhi kualitas persiapan kerja individu generasi Z hal ini dikarenakan panggilan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi individu dalam mempersiapkan dan merencanakan karir yang akan dituju, efikasi diri pengambilan keputusan karir juga mampu mempengaruhi persiapan karir individu generasi Z hal ini dikarenakan efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu menentukan kemampuan individu dalam meraih karir yang dituju sehingga individu dengan efikasi pengambilan keputusan karir yang baik memiliki persiapan karir yang lebih baik daripada yang kurang baik dalam hal efikasi diri pengambilan keputusan karir (Choi & Kim, 2013:21), adapun menurut Choi dan Kim (2013: 23) motivasi belajar dan prestasi belajar dapat mempengaruhi kualitas persiapan karir individu generasi Z, hal ini dikarenakan motivasi belajar dan prestasi belajar individu mampu untuk

membangun individu yang sadar akan pentingnya persiapan karir yang dituju.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi persiapan karir individu, peneliti memilih efikasi diri pengambilan keputusan karir sebagai fokus faktor dalam penelitian ini, hal ini didasarkan pada pernyataan Fajrah *et al* (2023: 16) yang mengungkapkan bahwa persiapan karir individu didasarkan pada pengalaman, penguasaan dan penguasaan kompetensi individu tersebut.

Dan dalam hal ini efikasi diri pengambilan keputusan karir memiliki keselarasan dasar-dasar persiapan karir tersebut. Menurut Niu (2010: 745) efikasi diri pengambilan keputusan karir merupakan sebuah keyakinan individu akan kemampuannya dalam menentukan keputusan karir yang dituju, dan keyakinan ini tidak muncul secara abstrak namun lebih mengarah kearah sistematis seperti proses interaksi individu dengan lingkungan, kemampuan individu, pengalaman individu dan penguasaan kemampuan individu tersebut dalam lingkungannya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat keselarasan antara dasar-dasar persiapan karir dengan definisi efikasi diri pengambilan keputusan karir, keselarasan dapat ditemui dalam beberapa poin yang menentukan kualitas persiapan karir individu seperti pengalaman individu, penguasaan kompetensi individu dan kemampuan individu, adapun efikasi diri pengambilan keputusan karir juga menilai keyakinan individu dalam mengambil keputusan karir melalui pengalaman individu, penguasaan kompetensi individu dan kemampuan individu.

Efikasi diri pengambilan keputusan karir digunakan pertama kali oleh Hackett dan Betz (1981: 336) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri mampu untuk mempengaruhi pengambilan keputusan karir individu tersebut, hal ini dikarenakan efikasi diri mampu untuk mempengaruhi keyakinan individu atas kemampuannya dalam pengambilan keputusan karirnya dengan dasar pengambilan melalui proses-proses terbentuknya efikasi diri yang meliputi *performance accomplishment* atau pencapaian kinerja individu, *vicarious experience* pembelajaran pengalaman terdahulu,

emotional arousal atau kondisi emosional, dan *verbal persuasion* atau kritik dan saran. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir berakar pada teori efikasi diri yang disampaikan oleh Bandura pada tahun 1977.

Menurut Bandura (1977: 84) efikasi diri merupakan sebuah keyakinan individu atas kemampuannya dalam mengatur persepsi dan ide yang ada dalam diri individu dan diterapkan dalam tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan beberapa faktor seperti, pencapaian kinerja atau pengalaman pribadi individu, pengalaman terdahulu dari individu yang dianggap setara, kondisi emosional dan fisik individu dan kritik dan saran dari orang terdekat.

Adapun efikasi diri pengambilan keputusan karir menurut Choi (2013: 21) merupakan sebuah kemampuan individu dalam meyakini kompetensi yang dimiliki dan digunakan untuk mengambil keputusan akan karir yang dituju. Sehingga individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir baik memiliki kecenderungan untuk fokus pada karir yang akan dituju, pengembangan karir yang diperlukan dan mampu mengatur strategi perencanaan untuk mencapai karir yang dituju, hal ini berbanding terbalik dengan individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang buruk karena individu cenderung kurang yakin atas fokus karir yang dituju, tidak mampu mengembangkan potensinya yang sesuai dengan klasifikasi karir tersebut dan tidak mampu untuk mengatur strategi perencanaan untuk karir yang diinginkan (Choi, 2013 : 22).

Lebih lanjut menurut Hackett dan Betz (1981: 85) efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu mempengaruhi persiapan karir individu, hal ini karena faktor efikasi diri berperan pada keyakinan atas kemampuan individu dalam melaksanakan tugas tertentu dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang sesuai dengan karir yang dituju, belajar beradaptasi dengan lingkungan sosial termasuk lingkungan kerjanya, dan mampu mengatur strategi perencanaan dan persiapan karir individu tersebut.

Adapun menurut Sinring (2021: 2155) individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang baik dapat mengambil keputusan kuat terkait dengan karirnya dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar sesuai dengan kualifikasi karir yang dituju serta mampu melakukan perencanaan secara matang mengenai strategi untuk mencapai karir yang dituju, selain itu efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu untuk memotivasi individu dalam mempersiapkan karir yang diinginkan oleh individu

Dengan demikian dapat diketahui bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu untuk membantu individu dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang sesuai dengan karir yang akan dicapai. Terutama individu pada generasi Z karena individu pada generasi Z kurang memiliki persiapan karir yang baik sehingga efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat membantu individu generasi Z dalam memutuskan pilihan karir yang diinginkan, dan mampu berkompetisi di dunia kerja pada era globalisasi ini.

Penjabaran uraian di atas dikuatkan dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh efikasi diri terhadap persiapan karir individu generasi Z. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Peilouw dan Nursalim (2013: 80) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif antara efikasi diri remaja dengan kemampuan pengambilan keputusan dan persiapan karir. Adapun penelitian oleh Creed, Patton, dan Bartrum (2004: 90) menemukan bahwa efikasi diri tidak mampu mempengaruhi pengambilan keputusan karir dan persiapan karir apabila individu memiliki persepsi yang kuat tentang hambatan dirinya untuk berkarir seperti ketakutan berlebihan, kecemasan akan masa depan, dan kurang percaya diri atas kompetensi yang dimiliki, maupun ketika individu memiliki keterbatasan kondisi sosial yang menghambat perencanaan karir dan persiapan karir, seperti kemiskinan, informasi yang minim, dan rendahnya tingkat intelektual lingkungan sekitar.

Uraian di atas, memberikan pemahaman dan gambaran persiapan karir individu generasi Z, bahwa dalam lingkup persiapan karir individu generasi Z masih memiliki permasalahan, utamanya dalam hal keyakinan individu atas karir yang dituju dan pola pengembangan serta perencanaan karir yang dituju, sehingga berdasarkan uraian dapat diketahui bahwa dalam mengambil persiapan karir diperlukan cara untuk menentukan dan mengambil keputusan dengan menggunakan analisa dan data yang akurat, apabila individu tersebut serampangan dalam mengambil keputusan maka banyak hal yang masih kurang terpenuhi untuk mencapai karir yang dia inginkan

Pengambilan keputusan karir dalam persiapan karir individu dapat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri individu tersebut, sehingga dalam hal ini dapat disebut sebagai efikasi diri pengambilan keputusan karir (Betz, 1992: 24). Sehingga dapat diketahui bahwa individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang baik cenderung memiliki persiapan karir yang baik dengan menentukan tujuan karir yang akan ditempuh, merencanakan strategi untuk mencapai tujuan karirnya, dan mengembangkan potensi sesuai dengan kualifikasi karir yang dituju.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Persiapan Karir Ditinjau dari Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir pada Generasi Z”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penyampaian uraian latar belakang permasalahan penelitian ini maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z?”.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan penyampaian uraian latar belakang masalah dalam penelitian ini maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian masalah efikasi diri pengambilan keputusan karir dan persiapan karir pada generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam memahami Persiapan Karir Ditinjau dari Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir pada Generasi Z.

a. Bagi generasi Z

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para generasi Z, sehingga dapat memperhatikan dan mempersiapkan diri dalam melakukan pengembangan karir.

b. Bagi penyelenggara pendidikan formal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyelenggara pendidikan formal untuk dapat mendesain program pengembangan karir yang dapat memfasilitasi para peserta didiknya yang masuk pada kategori generasi Z.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan gambaran tentang bagaimana pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Dalam bagian ini keaslian penelitian dalam bertujuan untuk menunjukkan keaslian penelitian ini. Selain itu, berdasarkan penelusuran literatur yang telah dilakukan peneliti, beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Opier (2020) dalam judul penelitiannya tentang “Pengaruh *locus of control* dan peran gender terhadap pengambilan keputusan karir siswa kelas XI dan XII SMAS Diponegoro Tumpang”. Menggunakan metode

penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* dan peran gender terhadap pengambilan keputusan karir dengan ditunjukkan melalui nilai signifikan yang didapat yaitu $p < 0,05$.

2. Utari (2019) dalam judul penelitiannya tentang “Hubungan antara self esteem dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada siswa SMA”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara self esteem dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir.
3. Tamari dan Akmal (2018) dalam judul penelitiannya “Peran dukungan dan hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kesimpulan dukungan kontekstual berperan sebesar 14,5% terhadap adaptabilitas karir ($p < 0,05$).
4. Rahman (2017) dalam judul penelitiannya “Pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri, locus of control terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir pada siswa-siswi SMA NEGERI 47 Jakarta”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kecerdasan emosional, efikasi diri dan *locus of control* terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir pada siswa-siswi SMAN 47 Jakarta.
5. Anwar (2017) dalam judul penelitiannya tentang “Model eksplorasi karir sebagai upaya persiapan karir siswa dalam menghadapi asean global”. Menggunakan metode penelitian kualitatif dan menemukan bahwa mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa indonesia masih rendah sehingga perlu adanya pemberian layanan eksplorasi karir yang cukup masif.

Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan dan memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam fokus permasalahan yang

diangkat akan tetapi tidak memiliki keseluruhan permasalahan yang sama. Perbedaan permasalahan yang diangkat dapat dinilai dari variabel penelitian yang digunakan, subyek penelitian yang ditentukan, dan metode penelitian yang ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui penelitian ini memiliki ciri khas khusus dan memiliki landasan penelitian terdahulu yang membantu peneliti dalam menyusun rumusan masalah, tujuan, hingga hipotesis penelitian, sehingga dapat dikatakan penelitian ini layak untuk diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERSIAPAN KARIR

A. Pengertian Persiapan Karir

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, persiapan berasal dari kata “siap” yang artinya sudah disediakan (Indonesia, 2008:1441). Sedangkan persiapan dalam kamus besar Bahasa Indonesia artinya tindakan untuk sesuatu atau menyiapkan atau menyediakan (Indonesia, 2008:1441).

Karir merupakan sesuatu yang mengimplikasikan adanya kompetensi yang diwujudkan dengan keahlian tertentu, keberhasilan dalam mencapai suatu taraf yang ditentukan, dan komitmen yang ditunjukkan dalam bidang pekerjaan, semua perilaku yang ditunjukkan berada pada rentang waktu sebelum bekerja hingga masa-masa purna kerja dan dapat dipersiapkan sepanjang hidup individu tersebut. (Lestari, 2017:20). Karir merupakan sesuatu yang akan dicapai oleh individu sesuai dengan kemampuan dan potensi. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan atau memiliki sebuah karir yang sukses, mulai dari menggali informasi, merencanakan, memilih, dan memantapkan karir yang akan dijalani. Pastinya selain itu, yang terpenting bagaimana dapat melihat potensi diri dan pengenalan diri agar dapat mengetahui mana pekerjaan yang cocok ataupun yang kurang cocok untuk individu (Fitriani & Azkaa, 2018:286).

Persiapan karir merupakan komponen penting dari identitas karir perkembangan dan sangat penting untuk remaja akhir dan dewasa muda sebagai langkah mereka pindah ke karir pekerjaan dewasa mereka (Stringer et al., 2012:1344). Persiapan karir juga didefinisikan sebagai suatu rancangan yang telah disusun dan diatur pola strateginya sehingga dapat diterapkan pada tindakan yang membantu individu meraih karir

yang hendak dituju, tindakan yang ditampilkan memiliki kecenderungan yang rumit dalam berbagai hal karena didasarkan pada pola pemikiran yang sistematis dan bersifat waspada terhadap tujuan dan langkah yang akan dituju (Antonio, 2010:15).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa persiapan kerja merupakan segala bentuk positif dalam membangun dan meraih karir yang hendak dituju, melalui perencanaan yang matang, membangun tindakan yang positif, melengkapi diri dengan kompetensi yang sesuai klasifikasi karir yang hendak dituju dan belajar dari pengalaman sadar terdahulu individu tersebut.

B. Dimensi Persiapan Karir

Dimensi persiapan karir dapat dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari pengambilan keputusan karir, perencanaan karir, dan keyakinan karir (Stringer et al., 2012:1344):

a. Pengambilan Keputusan Karir

Dalam persiapan karir individu, diperlukan adanya pengambilan keputusan karir yang baik hal ini dikarenakan pengambilan keputusan karir merupakan suatu proses dalam penentuan karir yang hendak dicapai, pengambilan keputusan karir ini dapat diawali dengan melakukan perbandingan dan evaluasi atas beberapa pilihan karir yang tersedia, sehingga ketika individu mampu untuk menentukan pilihan karir yang sesuai fokus berikutnya adalah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan karir yang telah ditetapkan.

b. Perencanaan Karir

Persiapan karir individu tidak dapat dikatakan baik apabila tidak memiliki perencanaan karir yang baik, hal ini dikarenakan perencanaan karir merupakan sebuah rangkaian skala prioritas yang memiliki fokus dalam bidang pekerjaan dan membantu individu dalam mengidentifikasi karir yang dipilih

c. Keyakinan Karir

Keyakinan karir adalah kemampuan untuk meyakinkan diri untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Dari penjelasan dimensi persiapan karir diatas dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya dimensi persiapan karir terdiri dari pengambilan keputusan karir, perencanaan karir, dan keyakinan karir.

C. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Persiapan Karir

Menurut beberapa sumber jurnal penelitian yang ditemukan, ada faktor-faktor yang mendukung tentang persiapan karir diantaranya panggilan kerja(Hirschi & Herrmann, 2013:53), Efikasi diri pengambilan keputusan karir(Choi & Kim, 2013:21), motivasi belajar dan prestasi belajar(Choi & Kim, 2013:23):

a. Panggilan kerja

Orang yang memiliki rasa panggilan kerja harus termotivasi untuk secara proaktif mempertimbangkan dan merencanakan karir mereka karena cenderung bertujuan untuk melaksanakan panggilan kerja mereka di tempat kerja, yang memungkinkan untuk menjalankan panggilan kerja mereka dan mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemanggilan kerja dapat mewakili diri pekerjaan ideal masa depan yang memotivasi perilaku karir yang antisipatif dan berorientasi masa depan, seperti perencanaan karir.

b. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Efikasi diri pengambilan keputusan karir berasal dari teori efikasi diri milik Bandura (1997). Pengertian efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan hasil. Efikasi diri menentukan apakah seseorang mengambil pekerjaan, jenis pekerjaan apa yang diambil orang tersebut dan berapa lama orang tersebut melanjutkan (Choi & Kim, 2013:21).

c. Motivasi Belajar dan prestasi belajar

Diantara beragam studi dan teori dibidang pendidikan, sebagian besar penelitian telah di pandu oleh teori penentuan nasib sendiri (SDT). Dalam (SDT), perbedaan paling mendasar terjadi diantara keduanya adalah motivasi dalam diri individu yang memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku yang sesuai dan diinginkan dan motivasi dari luar individu yang memiliki kecenderungan untuk menyamai pencapaian individu lain. Prestasi akademik merupakan konstruk yang signifikan karena itu adalah hasil dari pendidikan. Prestasi akademis didefinisikan sebagai sejauh mana seorang mahasiswa telah mempersepsikan dan mencapai tujuan pendidikannya.

Dari penjelasan faktor-faktor yang mendukung persiapan karir diatas dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya faktor-faktor yang mendukung persiapan karir diantaranya panggilan kerja, efikasi diri pengambilan keputusan karir, motivasi belajar dan prestasi belajar.

D. Tujuan Perencanaan Karir untuk Persiapan Karir

Menurut Sukardi dan Sumiati (1993:24) tujuan perencanaan karir guna persiapan karir adalah sebagai berikut:

- a. Membantu mempersiapkan untuk pengambilan keputusan.
- b. Membantu kepercayaan diri dalam diri sendiri
- c. Membantu memberikan makna dari aktifitas saat ini.
- d. Memberikan arahan pada individu untuk dapat mengenali beberapa kesempatan yang lebih baik dan memberi ketenangan bagi individu tersebut dalam menghadapi permasalahan karirnya.
- e. Memberikan pandangan perilaku yang harus ditampakkan pada beberapa situasi agar mencapai pilihan karir yang ditetapkan.
- f. Membantu dan menemukan apa yang harus disiapkan.

Adapun Menurut Dillard (1987, dikutip dari Sitompul, 2018: 320) terdapat empat tujuan perencanaan karir yang meliputi:

- a. Bertujuan untuk memberi peningkatan pada kesadaran diri dan pemahaman diri individu.
- b. Bertujuan untuk membantu individu memiliki kepuasan pribadi.
- c. Bertujuan untuk membantu adaptasi persiapan karir individu.
- d. Bertujuan untuk membantu individu dalam mengatur waktu dan usaha dalam berkarir yang lebih efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 tujuan perencanaan karir yang memiliki fungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan mental individu yang sehat dan efisien dalam berkarir.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan tujuan persiapan karir yang disampaikan oleh Sukardi dan Sumiati, hal ini kare pendapat dari tokoh tersebut terperinci dan sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini yaitu mencari pengaruh antara efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir individu.

E. Persiapan Karir dalam Perspektif Islam

Semua pekerjaan, karir dan jabatan adalah untuk mengabdikan dan mencari keridhoan Allah SWT. Tujuan utama seorang muslim adalah mendapatkan ridho dari Allah S.W.T (Ismail et al., 2012:154). Dalam Q.S Al-Zariyat Ayat 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Terjemah Kemenag 2019

“56. Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.”

Dalam Tafsir Al Azhar, Hamka (1982, 8: 6927) menyampaikan bahwa ayat di atas turun sebagai peringatan bahwa Allah SWT menciptakan manusia dan jin untuk beribadah kepada-Nya, dalam hal

ini termasuk dalam berbagai bidang salah satunya pekerjaan dapat dikatakan ibadah apabila memiliki beberapa ketentuan yakni melakukan pekerjaan yang baik dan halal, tidak melakukan pekerjaan yang bersifat syubhat, hasil pekerjaan digunakan untuk hal-hal yang baik dan halal, tidak menggunakan status pekerjaannya untuk sombong, memandang rendah bahkan menganiaya orang lain, sehingga orang yang mengaku telah beriman tidak diperbolehkan untuk menganggur, kegiatan sehari-harinya diisi dengan harapan mendapat rahmat Allah SWT dengan berdzikir dan beribadah kepada-Nya.

Adapun menurut Ismal *et al* (2012: 160) individu perlu memiliki persiapan karir yang baik agar individu mampu menerapkan konsep ibadah *khususiah*, utamanya pada pekerjaan yang diimbangi dengan ketaatan ibadah kepada Allah SWT. Sehingga diharapkan mendapatkan dua kebahagiaan, kebahagiaan dunia dan kebahagiaan akhirat, dan hal ini dapat dijadikan bekal menuju alam akhirat nanti.

Berdasarkan pemaparan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persiapan karir individu penting dalam persepektif agama Islam mengingat, seorang yang mengaku beriman tidak diperbolehkan untuk menganggur melainkan harus mengisi waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT dan bekerja termasuk salah satu dari ibadah kepada Allah SWT.

B. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

1. Pengertian Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Efikasi diri pengambilan keputusan karir diturunkan dari teori efikasi diri Bandura (dalam Choi & Kim, 2013:21) yang mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang berhasil melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk membuahkan hasil. Efikasi diri sendiri didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu atas kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan dan menghadapi suatu permasalahan yang dihadapi. (Yapono, 2013:209).

Menurut Taylor dan Betz (1983: 63) secara spesifik efikasi diri pengambilan keputusan berpusat pada sejauh mana individu meyakini kemampuannya dalam memutuskan suatu karir yang akan ditempuh, keyakinan dalam pengambilan keputusan ini didasarkan kepada kemampuan diri individu dalam meniti karir dan melaksanakan beberapa tugas pekerjaan yang sesuai dengan karir yang diinginkan dan ditampilkan dengan proses pengumpulan data dan informasi terkait karir yang akan ditempuh, mampu memecahkan permasalahan yang menghambat karirnya dan mampu menyusun perencanaan karir yang akan dituju.

Adapun menurut Anggara (2016: 16) Efikasi diri pengambilan keputusan karir merupakan suatu keyakinan individu akan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dengan tujuan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkaitan dengan karir yaitu menetapkan tujuan karir dari individu tersebut, mengumpulkan informasi tentang pekerjaan yang telah ditetapkan melakukan pemecahan masalah dalam hambatan yang dialami, mampu melakukan perencanaan karir yang hendak dicapai dan mampu menilai diri sampai sejauh mana kemampuan individu tersebut.

Lebih lanjut Darmasaputro dan Gunawan (2018: 3) mendefinisikan efikasi diri pengambilan keputusan karier sebagai suatu keyakinan akan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, kepercayaan diri atas potensi yang ada pada diri individu dan kemampuan untuk menilai potensi diri sendiri dalam melakukan serangkaian tugas yang memiliki kaitan dengan pengambilan

Yulikhah, Bukhori, dan Murtadho (2019: 71) mendefinisikan efikasi diri sebagai kemampuan individu dalam menerapkan komunikasi yang baik dengan individu lain sehingga individu tersebut mampu untuk mengambil keputusan yang baik untuk dirinya. Termasuk dalam hal ini pengambilan keputusan karir.

Senada dengan pernyataan di atas A'yun dan Hartini (2019: 202) mendefinisikan efikasi diri sebagai persepsi individu dalam meyakini kemampuan diri untuk merubah perilaku, mengambil keputusan, merubah pola pikir, dan reaksi emosional sehingga berpengaruh pada keputusan individu tersebut dalam mengambil keputusan untuk karirnya.

Berdasarkan uraian para ahli yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa efikasi pengambilan keputusan karir merupakan suatu keyakinan atas kemampuan yang dimiliki, kepercayaan diri atas potensi yang ada pada diri sendiri, dan dapat menilai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki terutama kemampuan dalam hal melaksanakan tugas yang memiliki kaitan dengan pengambilan keputusan karir.

2. Aspek Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Menurut Taylor and Betz di jurnal Alissa & Akmal (2019: 4) Efikasi diri pengambilan keputusan dapat diukur dari enam aspek yaitu :

1. *Goal Selection* (Pemilihan Tujuan)

Dimensi ini memberikan gambaran keyakinan diri individu dalam melakukan pemilihan tujuan yang berkaitan dengan bidang karir yang dipilih di masa depan, selain itu individu juga memiliki keyakinan bahwa tujuan pada bidang karir yang dipilih tersebut dapat dicapai.

2. *Gathering Occupational Information* (mengumpulkan informasi pekerjaan)

Dimensi ini memberikan gambaran keyakinan diri yang dapat dilihat dari usaha individu dalam mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan bidang karir yang diminati.

3. *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Dimensi ini memberikan gambaran mengenai keyakinan diri individu yang didasari pada kemampuan untuk menyelesaikan masalah serta menghadapi tantangan dalam proses mengambil keputusan karir.

4. *Making Plans For The Future* (Rencana untuk masa depan)
Dimensi ini memberikan gambaran mengenai keyakinan diri individu yang berkaitan dengan pembuatan rencana masa depan yang berkaitan dengan pemilihan bidang karir tertentu. Tingginya tingkat efikasi diri individu terlihat ketika rencana di masa depan dapat diwujudkan.
5. *Accurate Self Appraisal* (Penilaian diri yang akurat)
Dimensi ini memberikan gambaran mengenai keyakinan yang didasari pada penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Individu memiliki sikap yang realistis serta mampu memahami kemampuan, keterampilan serta kekuatan yang dimiliki.
6. *Social Affirmation* (Afirmasi Sosial)
Dimensi ini memberikan gambaran mengenai keyakinan individu dalam membangun interaksi positif dengan lingkungan atau orang terdekat yang berkaitan dengan pilihan karir sehingga individu mampu mendapatkan dukungan positif dari orang-orang sekitarnya atas pilihan karir yang diminati.

Adapun menurut Darmasaputro dan Gunawan (2018: 6) aspek-aspek efikasi diri pengambilan keputusan karir meliputi:

1. Penilaian Diri
Efikasi pengambilan keputusan karir mampu membantu individu dalam memiliki penilaian diri yang baik, sehingga individu dapat mengetahui dan menganalisis kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.
2. Pencarian Informasi
Individu dengan efikasi pengambilan keputusan karir memiliki kecenderungan daya tangkap dan pencarian informasi yang baik, sehingga individu mudah dalam mendapatkan dan memilah informasi terkait karir yang sesuai.
3. Penentuan Tujuan

Efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu memudahkan individu dalam menentukan tujuan terkait karir yang sesuai bagi dirinya.

4. Perencanaan

Individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang baik mampu merencanakan karir yang akan dituju

5. Pemecahan Masalah

Efikasi diri pengambilan keputusan karir membantu individu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terutama dalam hal karir.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat diketahui bahwa terdapat 11 aspek, semua aspek memiliki penilaian yang sesuai dengan individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir, dengan garis besar bahwa individu dengan efikasi diri pengambilan keputusan dapat menentukan tujuan karir, mengumpulkan informasi mengenai diri sendiri dan karir, merencanakan karir, mampu melakukan penilaian diri terhadap karir yang dituju dan mampu melakukan afirmasi sosial.

Adapun dalam penelitian ini aspek-aspek efikasi diri pengambilan keputusan karir yang digunakan meliputi *goal selection, gathering occupational information, problem solving, making plans for the future, accurate self appraisal, dan social affirmation*. Hal ini didasarkan aspek-aspek tersebut lebih lengkap dari aspek yang disampaikan oleh Darmasaputro dan Gunawan, ditambah aspek-aspek tersebut memiliki kesesuaian dengan subjek pada penelitian ini yakni remaja yang tergabung dalam komunitas sosial, maka diperlukan aspek yang memaparkan efikasi diri pengambilan keputusan dalam ranah sosial.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir

Stacy (2003:3) mengungkapkan Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir telah dikaitkan dengan

beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap beberapa penelitian, Faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Jenis Kelamin

Pada penelitian Stacy (2003: 6), wanita memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lebih tinggi dibandingkan pria. Oleh sebab itu, pria perlu untuk diarahkan dalam aktifitas yang mendukung pembelajaran yang interaktif, dengan Bahasa yang sesuai dan pemodelan yang positif.

b. Umur

Semakin tua umur individu maka semakin tinggi tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang dimiliki. Mahasiswa dengan kisaran usia 24 hingga 30 tahun memiliki persepsi yang lebih baik terkait efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lebih baik dibandingkan mahasiswa dengan tingkat usia 19 hingga 20 tahun.

c. Etnisitas

Mahasiswa yang memiliki etnis asli amerika dan etnis asia memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa dengan etnis afrika-amerika dan kaukasoid.

d. Prestasi Mahasiswa

Mahasiswa yang memiliki rata-rata nilai yang tinggi memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir yang juga lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa dengan nilai rata-rata yang rendah.

e. Kebutuhan untuk berkembang

Kebutuhan untuk berkembang membuat mahasiswa cenderung lebih tertantang dalam mengerjakan tugas yang membuat efikasi diri pengambilan keputusan karir meningkat.

f. *Future Time Perspective*

Future Time Perspective merupakan persepsi psikologis seseorang mengenai waktu yang tersisa untuk mencapai tujuan di masa depan.

g. Kepribadian Proaktif

Mahasiswa yang memiliki kepribadian proaktif lebih inisiatif untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan, menghadapi masalah serta memanfaatkan kesempatan yang berdampak pada peningkatan efikasi diri pengambilan keputusan karir meningkat.

h. Jurusan di sekolah tinggi

Mahasiswa yang memilih jurusan di sekolah tinggi pendidikan memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih jurusan di sekolah tinggi bisnis, seni serta sains dan teknologi, hal ini dikarenakan mahasiswa dari sekolah tinggi memiliki kurikulum yang lebih teratur dan terarah.

i. Kursus perencanaan karir

Kursus yang berhubungan dengan perencanaan karir membuat adanya peningkatan yang signifikan terhadap efikasi diri karir mahasiswa.

j. Dukungan dari Orang tua

Dukungan dari orang tua mencakup dukungan verbal, kepedulian terhadap pilihan karir serta ekspresi cinta pada anak dapat meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karir.

Adapun Caprara, Scabini dan Regalia (2009 dikutip dari, Rahmi, 2019: 15) mengungkapkan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, yang meliputi:

a. Pengetahuan

Pengetahuan individu mampu menumbuhkan bahkan menghambat efikasi diri pengambilan keputusan karir, hal ini karena pengetahuan yang dimaksud merupakan pengetahuan individu atas diri sendiri dan karir yang ingin dituju.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab secara signifikan dapat mempengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, karir yang memiliki tanggung jawab yang besar bagi individu dengan pelebaran tanggung jawab merupakan sebuah tantangan sehingga sulit bagi individu dalam menumbuhkan efikasi diri pengambilan keputusan karir.

c. Hubungan Sosial dengan Karir

Anggapan lingkungan sosial dengan karir yang dituju individu mampu mempengaruhi efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, hal ini karena individu memiliki kecenderungan untuk menghindari konflik dengan lingkungan sosial, sehingga individu menutup rapat kemampuan efikasi pengambilan keputusan karir yang dimilikinya.

d. Tugas dalam Karir

Terdapat beragam tugas dalam karir yang dituju individu, semakin banyak dan sulit tugas yang ada pada karir tersebut menghambat efikasi pengambilan keputusan karir individu.

e. Interaksi Sosial

Tidak dapat dipungkiri kemampuan dan keyakinan individu dalam memilih karir dapat tercipta oleh interaksi individu dengan lingkungan sosial. Individu cenderung membandingkan karir seseorang dan berusaha mencapai karir yang dianggap baik olehnya.

Berdasarkan pemaparan faktor efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat disimpulkan bahwa terdapat 15 faktor dari dua pendapat ahli yang mempengaruhi efikasi pengambilan keputusan karir individu. Semua faktor memiliki peranan penting dalam menumbuhkan dan bahkan menghambat efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, karena secara garis besar faktor-faktor yang disampaikan melingkupi hal-hal yang terkait dengan individu baik dalam diri individu maupun lingkungan individu yang memandang karir dan individu tersebut.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan faktor-faktor efikasi diri pengambilan keputusan karir menurut Stacy yang meliputi jenis kelamin, umur, etnisitas, prestasi mahasiswa, kebutuhan untuk berkembang, *future for perspective*, kepribadian proaktif, jurusan di sekolah tinggi, kursus perencanaan karir dan dukungan dari orang tua. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang disampaikan lengkap dari dalam diri individu hingga faktor luar individu atau lingkungan, selain itu faktor-faktor tersebut memiliki kesesuaian dengan fokus pembahasan dalam penelitian ini yang meneliti pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir individu remaja yang tergabung dalam komunitas di satu universitas.

4. Efikasi diri pengambilan keputusan karir dalam perspektif Islam

Efikasi diri pengambilan keputusan karir dalam pandangan islam terdapat diberbagai ayat di surat dalam al-Qur'an, beberapa diantaranya memerintahkan untuk senantiasa yakin akan kemampuan dan keberhasilan yang akan dicapai, teguh dalam melakukan pekerjaan dan menentukan pilihan karir, dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mencapai sesuatu yang baik. Mayoritas keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah serta mengharap pertolongan dari-Nya.

Konsep efikasi diri pengambilan keputusan karir individu dalam al-Qur'an ditunjukkan pada ayat 12 surat Al-Anfal, Allah Swt berfirman:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَتَبَيَّنُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَالِفِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ
فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ ۝ ١٢

Terjemah Kemenag 2019

“12. (Ingatlah) ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku bersamamu. Maka, teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang beriman. Kelak Aku akan menimpakan rasa takut ke dalam hati orang-orang yang kufur. Maka, tebaslah bagian atas leher mereka dan potonglah tiap-tiap ujung jari mereka.”

Berdasarkan tafsir Al-Azhar, Hamka (1982, 4: 2702) menjelaskan bahwa ayat tersebut untuk menyemangati pasukan Islam pada perang badar dengan perintah untuk meneguhkan hati dan keyakinan diri pada Allah SWT sehingga pasukan Islam mampu memukul mundur dan mengalahkan perlawanan kaum kafir, karena Allah SWT menimpakan ketakutan pada hati orang-orang kafir ditambah orang-orang kafir tidak memiliki keyakinan yang kuat dan pelindung yang kuat karena tidak ada pelindung selain Allah SWT.

Adapun korelasinya dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir terdapat pada keyakinan diri individu yang beriman untuk mengambil keputusan terkait karirnya. Individu yang beriman memiliki keyakinan diri yang kuat karena mengetahui bahwa Allah SWT merupakan pelindungnya, sehingga individu tidak merasa minder atas kemampuan yang perlu dikerahkan dalam mengambil keputusan dalam hal karir.

Berdasarkan pemaparan uraian perspektif agama Islam dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat timbul pada diri individu yang beriman kepada Allah SWT. Karena meyakini Allah SWT melindungi dan menjaga diri individu yang beriman sehingga memantapkan hatinya untuk mengambil keputusan karir yang tepat.

C. Dinamika Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Terhadap Persiapan Karir

Generasi Z merupakan sebuah generasi yang unik dan memiliki ciri khas yang cukup beragam serta memiliki kecakapan dalam menggunakan teknologi termasuk alat komunikasi digital (Singh dan Dangmei, 2016: 256). Bentuk komunikasi yang dimiliki oleh generasi z, bersifat personal, informal dan sangat sederhana dengan perantara jejaring sosial yang ada dan jejaring sosial yang informal, personal, dan sangat sederhana dalam kehidupan. Generasi Z dapat disebut dengan generasi *Do-It-Yourself*.

Adapun dalam bidang pekerjaan individu generasi Z memiliki kecenderungan untuk berwirausaha, melakukan pekerjaan yang mengutamakan kejujuran dan kurang termotivasi akan adanya uang dalam pekerjaan dibandingkan dengan generasi Y (Schawbel 2014: 120).

Individu generasi Z memiliki pandangan yang lebih realistis terutama terkait dengan pandangan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan *Generational White Paper* (2011: 56), yang menemukan bahwa individu generasi Z cenderung bertindak sesuai kemampuan yang dimiliki, memiliki pemikiran yang ingin cepat terealisasikan, mengalami kekurangan ambisi terkait pekerjaannya dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mengalami ketergantungan yang tinggi akan teknologi dan media sosial dan memiliki pola asuh dengan rentang perhatian yang rendah, cenderung individualistis, mampu bersikap mandiri, lebih banyak menuntut, cenderung memiliki sifat serakah, materialistik dan cenderung memiliki perasaan tidak mau mengalah dan menganggap dirinya sebagai generasi terbaik.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa generasi Z memang membutuhkan pelatihan dan umpan balik dalam aktivitasnya. Dimasukkannya generasi Z dalam program pembelajaran di tempat kerja menunjukkan bahwa para pemimpin tertarik pada kesuksesan jangka panjang generasi Z dan ingin membantu mereka mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Saat memberikan peluang pertumbuhan bagi generasi Z, maka generasi Z akan merasa lebih terlibat dan termotivasi, dan dapat bertahan di organisasi mereka yang sudah ada lebih lama. Dan hal ini menurut Laudert (2018: 81) menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan karena dapat mengefisienkan uang dan tenaga kerja dalam jangka waktu yang panjang.

Dalam konteksnya efikasi diri pengambilan keputusan karir mampu menuntun individu memiliki sebuah perencanaan karir yang baik hal ini dikarenakan efikasi pengambilan keputusan karir merupakan suatu keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya dan kemampuan

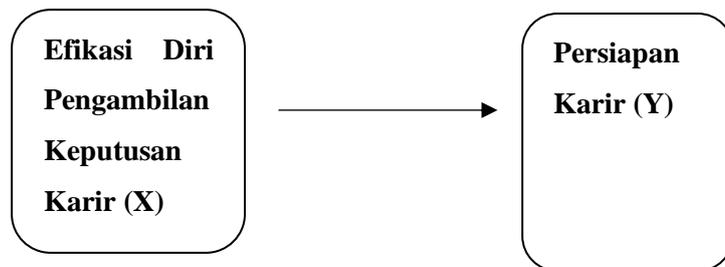
yang dimaksud adalah kemampuan dalam hal melaksanakan berbagai tugas yang mendorong individu mencapai pilihan karir yang diinginkan (Betz & Taylor, 2012: 70). Adapun Flores, Scoth, Yu-Wei dan Yakushko (2006: 67) mendefinisikan efikasi diri pengambilan keputusan karir sebagai suatu keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan beberapa serangkaian tugas yang spesifik dengan suatu keputusan karir.

Teori pembangunan karir (Savickas, 2005: 52) berfungsi sebagai kerangka teoritis utama untuk penelitian ini. Teori pembangunan karir menegaskan bahwa pembangunan karir yang sukses, atau pengembangan diri dalam bidang dan konteks karir, dimotivasi oleh kemampuan beradaptasi karir. Adaptasi karir pada dasarnya adalah persiapan untuk menghadapi kendala dunia nyata pada tujuan karir dan terdiri dari perencanaan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah / kepercayaan diri dan eksplorasi. Eksplorasi adalah dimensi yang kurang fokus dan melibatkan eksplorasi kemungkinan pilihan karier tanpa harus membuat komitmen apa pun. Perencanaan, pengambilan keputusan, dan kepercayaan mewakili upaya yang lebih terfokus, yang menunjukkan komitmen terhadap identitas karier; Skorikov (2007: 45) mendefinisikan ketiga dimensi ini yang berfokus pada keterlibatan dalam adaptasi karir sebagai persiapan karir.

Persiapan karir seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dikategorikan dalam faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu yang menjadi faktor internal adalah efikasi diri pengambilan keputusan karir. Efikasi diri pengambilan keputusan karir merupakan penilaian individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir dan meregulasi emosi dalam keshidupan sosialnya (Alfinuha dan Nuqul, 2017: 25). Sehingga dapat dikatakan jika seseorang memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir yang tinggi maka individu tersebut dapat melakukan persiapan karir dengan baik. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul *“Effects of Discipline-based Career Course on Nursing Students' Career Search Self-efficacy, Career Preparation Behavior, and Perceptions of*

Career Barriers” bahwa terjadi perubahan nilai yg lebih baik dikarenakan mahasiswa memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap efikasi diri pengambilan keputusan karir dengan mengikuti program studi karir seperti menyampaikan presentasi tentang rencana karir mereka, terlibat dalam diskusi tentang karir keperawatan. Sehingga mahasiswa mampu melakukan persiapan karir mereka dengan maksimal. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan karir, yang pada akhirnya efek kursus karir memiliki peran penting untuk menguji untuk memahirkan dan meningkatkan karir terkait kognisi dan perilaku mereka.

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap perencanaan karir individu dapat diketahui bahwa kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan maka hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan teknik analisis penelitian regresi, penelitian dengan pendekatan kuantitatif lebih menekankan kepada analisis data-data numerical yang akan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2016: 5).

B. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Independen (X) : Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir
- b. Variabel Dependen (Y) : Persiapan Karir

2. Definisi Operasional

1. Persiapan Karir

Literatur yang ada menunjukkan bahwa persiapan karir mungkin merupakan mekanisme dimana identitas karir berkembang karena mewakili proses dimana komitmen karir berkembang. Persiapan karir terdiri dari tiga dimensi yaitu pengambilan keputusan karir (membuat keputusan tentang karir mana yang akan dikejar), perencanaan karir (menggunakan strategi untuk mencapai tujuan karir), dan karir confidence (keyakinan dalam mencapai tujuan karir seseorang). Adapun penilaian skor yang didapatkan adalah semakin tinggi skor yang diperoleh responden atau subjek penelitian, maka akan semakin baik tingkat persiapan karir responden atau subjek penelitian tersebut. Begitu juga sebaliknya, skor yang didapatkan responden atau subjek penelitian semakin rendah, maka semakin buruk tingkat persiapan karir responden atau subjek penelitian.

2. Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Efikasi diri pengambilan keputusan karir didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu atas kemampuannya dalam menentukan pemilihan karir yang sesuai. Variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir diukur menggunakan skala pendek efikasi diri keputusan karir (CDSE-SF) dengan aspek *self-appraisal* (penilaian diri), *gathering occupational information* (pengumpulan informasi tentang pekerjaan), *goal selection* (penentuan tujuan), *planning* (perencanaan), *problem solving* (penyelesaian masalah). Adapun penilaian skor dalam aspek ini adalah apabila responden atau subjek penelitian memiliki skor yang tinggi maka semakin baik efikasi diri pengambilan keputusan karir responden atau subjek penelitian tersebut begitu juga sebaliknya apabila responden memiliki skor yang semakin rendah maka semakin buruk efikasi diri pengambilan keputusan karir responden atau subjek penelitian tersebut.

C. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian akan dilaksanakan di salah satu tempat berkumpul komunitas KUMIS yang bertempat di Taman Indonesia kaya Semarang dengan alamat Jl. Menteri Supeno No. 11 A, Mugassari, Kec. Semarang Selatan., Kota Semarang, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu Berdasarkan kesedian waktu dan kesanggupan yang sudah dilakukan peneliti, Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – April 2023

D. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 61) populasi merupakan suatu wilayah yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan, di dalam populasi berisikan subjek ataupun objek yang akan diteliti oleh peneliti, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah anggota KUMIS (Kumpulan UKM Musik Semarang) dengan berjumlah 392. Alasan peneliti mengambil KUMIS (Kumpulan UKM Musik Semarang) sebagai populasi penelitian karena dalam lingkup KUMIS sendiri masih terdapat banyak generasi Z.

2. Sampel

Sampel merupakan Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 132). Apabila populasi dalam jumlah yang besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua informasi dari populasi tersebut, misalnya karena kendala atau keterbatasan tenaga, dana, atau waktu, maka peneliti bisa mengambil sampel dari suatu populasi. Peneliti mengambil 198 anggota KUMIS (Kumpulan UKM Musik Semarang) untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel berdasarkan menggunakan rumus slovin. Berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Perkiraan Tingkat Kesalahan (0,1)

Perhitungan Sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{392}{1 + (392 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{392}{1 + (392 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{392}{1 + 0,98}$$

$$n = 197,9$$

$$s = 198 \text{ (Dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil penghitungan melalui rumus slovin dapat ditentukan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 197,9 dan dibulatkan oleh peneliti menjadi 198 anggota KUMIS (Kumpulan UKM Musik Semarang).

3. Teknik Sampling

Untuk mendapatkan sampel yang mampu mewakili penggambaran maksimal keadaan populasi maka dalam penelitian ini akan menggunakan *non-probability sampling* yaitu dengan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Penelitian yang akan dilakukan mengambil sampel dengan beberapa karakteristik, yaitu:

- Laki – Laki dan Perempuan
- Berusia 20-24 tahun
- Anggota KUMIS (Kumpulan UKM Musik Semarang)

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode skala, dan skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2015: 70) skala Likert merupakan suatu metode pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui fenomena yang diangkat dalam penelitian. Adapun fenomena yang diangkat dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik dan diangkat menjadi variabel dalam penelitian ini. Melalui skala Likert variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti dapat diukur, dengan cara menentukan indikator

dari setiap aspek variabel yang akan diteliti, melalui indikator tersebut disusunlah sebuah item-item yang dapat berupa pernyataan.

Adapun dalam penelitian ini terdapat dua jenis item-item pernyataan yang berupa item yang mendukung atau *favorable* dan item tidak mendukung atau *unfavorable*. Item *favorable* merupakan jenis item yang mendukung indikator dari aspek variabel yang diteliti, adapun item *unfavorable* merupakan jenis item yang tidak mendukung indikator dari aspek variabel yang diteliti. Lebih lanjut pemberian skor dalam penggunaan skala Likert penelitian ini menggunakan empat kategori skor jawaban, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS) berikut tabel pemberian skor pada skal Likert penelitian ini:.

Tabel 3.1
Penskoran Respon Pernyataan Skala

Respon	<i>Favorable</i>	Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

1. Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Skala disusun berdasarkan aspek-aspek efikasi diri pengambilan keputusan karir menurut Taylor and Betz di jurnal Alissa & Akmal (2019: 4) yang terdiri (penilaian diri), (pengumpulan informasi tentang pekerjaan), (penentuan tujuan), (perencanaan), (penyelesaian masalah). Skala efikasi diri pengambilan keputusan ini terdiri dari 30 aitem, yang terdiri dari 15 aitem favorable dan 15 aitem unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka subjek memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka subjek memiliki tingkat efikasi diri pengambilan

keputusan karir yang rendah pula. Rancangan aitem skala efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blueprint dan skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan
Karir

Aspek	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
<i>Self-Appraisal</i> (Penilaian Diri)	Teknik penilaian diri sendiri berkaitan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya	4,16,23	10,11,24	6
<i>Gathering Occupational Information</i> (Pengumpulan Informasi Tentang Pekerjaan)	Meninjau dan Memverifikasi kesimpulan analisis pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas dan tugas pekerjaan	2,21,25	6,18,8	6
<i>Goal Selection</i> (Penentuan Tujuan)	Suatu usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan	1,22,17	14,20,26	6

<i>Planning</i> (Perencanaan)	Proses dalam berfikir secara logis dan pengambilan keputusan yang rasional sebelum melakukan berbagai tindakan yang hendak dilakukan	19,3,15	5,7,12	6
<i>Problem Solving</i> (Penyelesaian Masalah)	Kemampuan untuk menyelesaikan segala masalah dan mengambil keputusan yang sulit	13,27,29	9,28,30	6

2. Skala Persiapan Karir

Skala disusun berdasarkan aspek-aspek persiapan karir menurut Skorikov (2007: 45) yang terdiri (pengambilan keputusan karir), (Perencanaan karir), (karir confidence). Skala persiapan karir ini terdiri dari 18 aitem, yang terdiri dari 9 aitem favorable dan 9 aitem unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka subjek memiliki tingkat persiapan karir yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka subjek memiliki tingkat persiapan karir yang rendah pula. Rancangan aitem skala persiapan karir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Blueprint dan Skala Persiapan Karir

Dimensi	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
Pengambilan Keputusan Karir	Proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia	2, 4, 6	9, 11, 13	6
Perencanaan Karir	Proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir	8, 7, 16	15, 10, 5	6
Karir Confidence	Sikap pada diri seseorang yang mampu untuk menerima kenyataan, berpikir positif, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala yang diinginkan dalam karirnya	18, 3, 17	14, 12, 1	6

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

1. Validitas

Uji Validitas digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid, uji validitas ini digunakan pada instrumen penelitian sehingga data yang dihasilkan dari instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Menurut Sugiyono (2012: 121) instrumen dalam pengukuran penelitian diharapkan lolos uji validitas agar data yang dimiliki dapat dianggap layak dan sesuai dengan

fenomena yang diukur. Adapun tujuan dari uji validitas adalah untuk menjamin hasil pengukuran sesuai dengan fenomena yang diukur (Reksoatmodjo, 2009: 188).

Dalam penelitian ini uji validitas dari setiap item akan dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected item-total correlation*. Adapun kaidah validitas suatu instrumen menurut Azwar (2012: 86) adalah ketika suatu instrumen tersebut memiliki nilai item sebesar $r_{xy} \geq 0,30$. Sedangkan menurut Sugiyono (2015: 80) suatu item penelitian dinyatakan valid ketika memiliki nilai indeks validitas sebesar $\geq 0,3$ atau memiliki nilai koefisien $> r$ tabel. Sehingga, dalam alat ukur penelitian ini, jika ada pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tak valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk menemukan seberapa konsisten alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur suatu fenomena yang sama dengan waktu yang berbeda, peneliti berbeda, subjek yang berbeda dan tempat yang berbeda. Menurut Azwar (2015: 29) instrumen dapat dikatakan reliabel ketika alat ukur tersebut mampu untuk mengukur suatu fenomena berulang kali dan instrumen pengukuran yang baik adalah instrumen yang memiliki konsistensi dalam mengukur sesuatu baik subjek maupun objek yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode uji statistik *Alpha Cronbach*. Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2015: 87) yang mengemukakan bahwa penghitungan uji reliabilitas dapat menggunakan metode uji statistik *Alpha Cronbach*.

Adapun kaidah penilaian skor dari uji reliabilitas dalam penelitian ini berdasarkan pada pendapat Puspitawati (2016: 13) yang mengemukakan bahwa reliabilitas dapat dikatakan kurang baik ketika memiliki nilai kurang dari 0,6, reliabilitas suatu item dapat diterima apabila memiliki nilai sebesar 0,7, dan reliabilitas suatu item dapat dikatakan baik ketika memiliki nilai sebesar 0,8.

Adapun menurut Ningsih (2015:45) kaidah penilaian dari skor yang didapatkan dalam uji variabel menggunakan metode statistik *alpha cronbach* dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Nilai *alpha cronbach* 0,00 - 0,20 = Kurang reliabel
- b. Nilai *alpha cronbach* 0,21 - 0,40 = Agak reliabel
- c. Nilai *alpha cronbach* 0,41 - 0,60 = Cukup reliabel
- d. Nilai *alpha cronbach* 0,61 - 0,80 = Reliabel
- e. Nilai *alpha cronbach* 0,81 - 1,00 = Sangat reliabel

G. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Responden pada uji penelitian ialah komunitas Semarang Ska Foundation yang memiliki basecamp didaerah sekaran gunung pati Semarang yang berjumlah 43 orang.

1. Uji Daya Beda Aitem Persiapan Karir

Tabel 3.4
Validitas Skala Persiapan Karir

Dimensi	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
Pengambilan Keputusan Karir	Proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia	2, 4, *6	9, 11, 13	6
Perencanaan Karir	Proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir	8, 7, *16	15, *10, 5	6

Karir Confidance	Sikap pada diri seseorang yang mampu untuk menerima kenyataan, berpikir positif, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala yang diinginkan dalam karirnya	18, 3, 17	14, 12, 1	6
---------------------	---	--------------	-----------	---

Ket: nomor aitem dengan tanda * merupakan item yang gugur

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variabel persiapan karir sebanyak 18 aitem dan setelah dilakukan uji validitas terdapat beberapa aitem yang gugur sejumlah 3 aitem. Uji validitas yang telah dilakukan pada uji coba didapatkan nilai koefisien terbesar $0,750 > 0,3$ dan nilai koefisien terkecil $-0,596 > 0,3$ sehingga aitem yang valid dalam variabel persiapan karir sebanyak 15 aitem. Setelah dilakukan uji coba aitem skala persiapan karir yang lolos didata ulang kembali dan aitem yang gugur akan dihapus, selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5

Sebaran aitem persiapan karir setelah uji coba

Dimensi	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
Pengambilan Keputusan Karir	Proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia	2, 4,	9, 11, 13	5
Perencanaan Karir	Proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan	8, 7	15, 5	4

	persiapan diri untuk sebuah karir			
Karir Confidence	Sikap pada diri seseorang yang mampu untuk menerima kenyataan, berpikir positif, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala yang diinginkan dalam karirnya	18, 3, 17	14, 12, 1	6

2. Uji Daya Beda Aitem Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Tabel 3.6

Validitas Skala Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Aspek	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
Self-Appraisal (Penilaian Diri)	Teknik penilaian diri sendiri berkaitan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya	4,16,23	10,11,24	6

Gathering Occupational Information (Pengumpulan Informasi Tentang Pekerjaan)	Meninjau dan Memverifikasi kesimpulan analisis pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas dan tugas pekerjaan	2,21,25	6,18,8	6
Goal Selection (Penentuan Tujuan)	Suatu usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan	1,22,17	14,*20,26	6
Planning (Perencanaan)	Proses dalam berfikir secara logis dan pengambilan keputusan yang rasional sebelum melakukan berbagai tindakan yang hendak dilakukan	19,3,15	5,7,12	6

Problem Solving (Penyelesaian Masalah)	Kemampuan untuk menyelesaikan segala masalah dan mengambil keputusan yang sulit	*13*,27,*29	9,*28,*30	6
--	---	-------------	-----------	---

Ket : Nomor aitem dengan tanda * merupakan aitem yang gugur

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir sebanyak 30 aitem dan setelah dilakukan uji validitas terdapat beberapa aitem yang gugur sejumlah 6 aitem. Uji validitas yang telah dilakukan pada uji coba didapatkan nilai koefisien terbesar 0,686 > 0,3 dan nilai koefisien terkecil 0,150 > 0,3 sehingga aitem yang valid dalam variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir sebanyak 24 aitem. Setelah dilakukan uji coba, aitem skala efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lolos didata ulang kembali dan aitem yang gugur akan dihapus, selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7

Sebarang aitem efikasi diri pengambilan keputusan karir setelah uji coba

Aspek	Deskripsi	Item		Jumlah
		F	U	
<i>Self-Appraisal</i> (Penilaian Diri)	Teknik penilaian diri sendiri berkaitan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya	4,16,23	10,11,24	6

<i>Gathering Occupational Information</i> (Pengumpulan Informasi Tentang Pekerjaan)	Meninjau dan Memverifikasi kesimpulan analisis pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas dan tugas pekerjaan	2,21,25	6,18,8	6
<i>Goal Selection</i> (Penentuan Tujuan)	Suatu usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan	1,22,17	14,26	5
<i>Planning</i> (Perencanaan)	Proses dalam berfikir secara logis dan pengambilan keputusan yang rasional sebelum melakukan berbagai tindakan yang hendak dilakukan	19,3,15	5,7,12	6
<i>Problem Solving</i> (Penyelesaian Masalah)	Kemampuan untuk menyelesaikan segala masalah dan mengambil keputusan yang sulit	-	9	1

3. Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat, skor reliabilitas pada skala persiapan karir adalah 0,872 dari 18 aitem yang dinyatakan lulus skor. Kemudian hasil perhitungan skor reliabilitas dari skala efikasi diri

pengambilan keputusan karir adalah 0,920 dari 30 aitem yang dinyatakan lulus skor atau hasil reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8

Hasil uji reliabilitas persiapan karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	18

Tabel 3.9

Hasil uji reliabilitas Efikasi diri pengambilan keputusan karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	30

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah data diperoleh melalui instrumen penelitian, maka perlu dilakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh (Sugiyono 2015: 90). Adapun dalam penelitian ini pengolahan dan analisis data dibantu dengan menggunakan *software SPSS* dengan tujuan untuk menguji adanya pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z.

Sebelum melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Asumsi
 - a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak Uji normalitas data digunakan

untuk mengukur sebaran data dari proses *sampling*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian sudah mewakili populasi dan bisa digeneralisasikan pada populasi. Selain itu uji normalitas digunakan untuk menentukan teknik uji hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian. Adapun dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan metode statistik uji *kolmogorov smirnov* dengan membandingkan nilai distribusi teoritik pada nilai distribusi empirik (observasi) yang didasarkan pada frekuensi kumulatif. Kaidah suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai koefisien signifikan yang digunakan yaitu $P > 0,05$ sedangkan apabila signifikan $P < 0,05$ maka data termasuk dalam distribusi data tidak normal. Data hasil penelitian yang berasal dari distribusi normal maka dapat dilanjutkan pada uji linearitas.

b) Uji Linearitas Data

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Syarat koefisien signifikansi *linearity* yang harus terpenuhi yaitu P kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) (Maulida dan Shaleh, 2018: 115). Teori lain menyebutkan bahwa taraf signifikansi yang harus terpenuhi agar kedua variabel dikatakan memiliki hubungan linear dapat dilihat melalui koefisien *deviation from linearty* lebih dari 0,05 ($P > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh antara variabel X dan Y pada penelitian menggunakan bantuan SPSS 24. Data yang berdistribusi normal dapat melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji parametrik, dengan analisis regresi sederhana.

BAB IV
Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Kumpulan UKM Musik Semarang, dengan jumlah 329 anggota. Sebagai kriteria penelitian, maka peneliti hanya menggunakan subjek laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 20-24 tahun. Maka setelah perhitungan sampel penelitian ini hasilnya 197,9 dan dibulatkan oleh peneliti menjadi 198 anggota.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENISKELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	77	38,9	38,9	38,9
	PEREMPUAN	121	61,1	61,1	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Dari tabel 4.1 dapat diperoleh informasi bahwa dari 198 responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini, didominasi oleh jenis kelamin perempuan yang berjumlah 121 responden. Sedangkan Jenis kelamin laki-laki merupakan resoponden dengan urutan kedua didalam penelitian ini dengan jumlah 77 responden.

3. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 TAHUN	50	25,3	25,3	25,3
	22 TAHUN	30	15,2	15,2	40,4
	23 TAHUN	39	19,7	19,7	60,1
	24 TAHUN	79	39,9	39,9	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Dari tabel 4.2 dapat diperoleh informasi bahwa responden didominasi oleh individu yang berada di rentang usia 24 tahun dengan jumlah 79 responden. Sedangkan individu dengan rentang usia 21 tahun merupakan responden dengan urutan kedua didalam penelitian ini dengan jumlah 50 responden. Selanjutnya individu dengan rentang usia 23 tahun merupakan responden dengan urutan ketiga dengan jumlah 39 responden. Selanjutnya individu dengan rentang usia 22 tahun merupakan responden dengan urutan keempat dengan jumlah 30 responden.

4. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor dan standar deviasi setiap variabel yang kemudian dikategorikan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4.3
Deskripsi Data Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSANKARIR	198	35	69	51,25	6,421
PERSIAPANKARIR	198	59	120	84,00	10,523
Valid N (listwise)	198				

Berdasarkan hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) skor data minimumnya adalah 35 dan skor data

maksimumnya adalah 69 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 51,25 serta standar deviasi sebesar 6,421. Sedangkan pada variabel persiapan karir (Y) skor data minimumnya adalah 59 dan skor data maksimumnya adalah 120 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 84,00 serta standar deviasi sebesar 10,523. Dari hasil data diatas dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Tabel 4.4

Kategorisasi Variabel Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

Kategorisasi	Rumus Interval	Rentang Skor
Rendah	$X < (\text{Mean} - \text{SD})$ $X < (51,25 - 6,421)$	$X < 44,829$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{SD})$ $(51,25-6,421) \leq X < (51,25+6,421)$	$44,829 \leq X < 57,671$
Tinggi	$(\text{Mean} + \text{SD}) \leq X$ $(51,25 + 6,421) \leq X$	$57,671 \leq X$

Berdasarkan tabel diatas dapat dikategorikan skor skala efikasi diri pengambilan keputusan karir pada anggota KUMIS yang dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Skor yang dinyatakan memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir rendah apabila mendapatkan skor $<44,829$, kemudian dinyatakan memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir yang sedang apabila memperoleh skor antara $44,829 \leq X < 57,671$ serta dinyatakan memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir yang tinggi apabila memperoleh skor $\geq 57,671$. Mengacu pada tabel tersebut, maka dapat diketahui kategori skor dari skala efikasi diri pengambilan keputusan karir anggota KUMIS sebagai berikut :

Tabel 4.5

Distribusi Skor Pada Variabel Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir

EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSANKARIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	28	14,1	14,1	14,1
	SEDANG	136	68,7	68,7	82,8
	TINGGI	34	17,2	17,2	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor skala efikasi diri pengambilan keputusan karir pada anggota KUMIS yang memiliki skor dalam kategori rendah terdapat 28 anggota atau 14,1% dari 198 responden, kemudian yang termasuk dalam kategori sedang ada 136 anggota atau 68,7% dari 198 responden dan pada kategori tinggi terdapat 34 anggota atau 17,2% dari 198 responden. Dari hasil frekuensi tersebut menunjukkan bahwa skala efikasi diri pengambilan keputusan karir pada penelitian ini yang memiliki skor paling banyak dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 68,7% oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir anggota KUMIS memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang sedang.

Selanjutnya diperoleh kategori skor pada variabel persiapan karir yang akan dibahas sebagai berikut :

Tabel 4.6

Kategori Skor Variabel Persiapan Karir

Kategorisasi	Rumus Interval	Rentang Skor
Rendah	$X < (\text{Mean} - \text{SD})$ $X < (84,00 - 10,523)$	$X < 73,477$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{SD})$ $(84,00 - 10,523) \leq X < (84,00 + 10,523)$	$73,477 \leq X < 94,523$
Tinggi	$(\text{Mean} + \text{SD}) \leq X$ $(84,00 + 10,523) \leq X$	$94,523 \leq X$

Berdasarkan tabel diatas dapat dikategorikan skor skala persiapan karir pada anggota KUMIS yang dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang,

tinggi. Skor yang dinyatakan memiliki persiapan karir rendah apabila mendapatkan skor $<73,477$, kemudian dinyatakan memiliki persiapan karir yang sedang apabila memperoleh skor antara $73,477 \leq X < 94,523$ serta dinyatakan memiliki persiapan karir yang tinggi apabila memperoleh skor $\geq 94,523$. Mengacu pada tabel tersebut, maka dapat diketahui kategori skor dari skala persiapan karir anggota KUMIS sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Skor Pada Variabel Persiapan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	21	10,6	10,6	10,6
	SEDANG	151	76,3	76,3	86,9
	TINGGI	26	13,1	13,1	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor skala persiapan karir pada anggota KUMIS yang memiliki skor dalam kategori rendah terdapat 21 anggota atau 10,6% dari 198 responden, kemudian yang termasuk dalam kategori sedang ada 151 anggota atau 76,3% dari 198 responden dan pada kategori tinggi terdapat 26 anggota atau 13,1% dari 198 responden. Dari hasil frekuensi tersebut menunjukkan bahwa skala persiapan karir pada penelitian ini yang memiliki skor paling banyak dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 76,3% oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persiapan karir anggota KUMIS memiliki tingkat efikasi diri pengambilan keputusan karir yang sedang.

B. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		198
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,25552635
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,045
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel diatas bahwasanya diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Artinya data pada penelitian yang diambil dari sampel yang normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4.9
Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERSIAPAN KARIR * EFIKASIDIRIPENGAMBIL ANKEPUTUSAN	Between Groups	(Combined)	15669,045	30	522,302	14,190	,000
		Linearity	14107,073	1	14107,073	383,260	,000
		Deviation from Linearity	1561,972	29	53,861	1,463	,072
Within Groups			6146,955	167	36,808		
Total			21816,000	197			

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linierity* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) serta pada baris *deviation from linierity* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,072 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Maka pada penelitian ini tiap variabel memiliki hubungan yang linier.

C. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik uji hipotesis model summary, uji hipotesis anova, dan uji hipotesis koefisien. Berikut hasil uji hipotesisnya :

Tabel 4.10
Uji Hipotesis Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,645	6,271

a. Predictors: (Constant),
EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN

b. Dependent Variable: PERSIAPAN KARIR

Berdasarkan hasil uji hipotesis summary pada tabel diatas R diartikan sebagai nilai korelasi antara variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) dan variabel persiapan karir (Y), dimana nilai korelasi antara variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) dan variabel persiapan karir (Y) sebesar 0,804 sedangkan besaran pengaruh variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) pada variabel persiapan karir (Y) terletak pada nilai Rsquare sebesar 0,647 yang berarti besaran pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) pada persiapan karir (Y) secara persentase sebesar 64,7%.

Selanjutnya berikut adalah hasil uji hipotesis anova untuk melihat besaran nilai Fhitung dan nilai signifikansi pengaruh variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) dan variabel persiapan karir (Y) :

Tabel 4.11
Uji Hipotesis Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14107,073	1	14107,073	358,673	,000 ^b
	Residual	7708,927	196	39,331		
	Total	21816,000	197			

a. Dependent Variable: PERSIAPANKARIR

b. Predictors: (Constant), EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis anova pada tabel diatas menunjukkan nilai dihitung dari penelitian sebesar 358,673 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,005$ yang mana dapat diartikan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat memprediksi adanya pengaruh atau terdapat pengaruh signifikan pada variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) terhadap variabel persiapan karir (Y).

Selanjutnya berikut adalah hasil uji hipotesis koefisien untuk melihat besaran perubahan nilai variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) pada variabel persiapan karir (Y) :

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,459	3,594		4,580	,000
	EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN	1,318	,070	,804	18,939	,000

a. Dependent Variable: PERSIAPANKARIR

Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien pada tabel diatas menunjukkan nilai yang ada pada kolom B di *unstandarized* dimasukkan kedalam persamaan regresi $Y = a + bX$ atau $Y = 16,459 + 1,318X$ kemudian nilai konstanta yang didapat sebesar 16,459 yang diartikan bahwa nilai konsistensi variabel y sebesar 16,459 dan koefisien regresi nilai x sebesar 1,318 yang artinya nilai penambahan variabel x

setiap ada penambahan sebesar 1 satuan yaitu 1,318 kemudian dari koefisien regresi tersebut dapat diketahui arah pengaruh antara x terhadap y adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai yang positif yakni 1,318.

Berikutnya pengambilan keputusan uji regresi dapat diketahui melalui 2 cara yaitu :

1. nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,005$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) terhadap variabel persiapan karir (Y).

2. Dapat dilihat melalui nilai t dan membandingkannya dengan nilai t_{tabel} dapat diketahui bila besaran nilai t_{hitung} yang ada sebesar $18,939 > t_{tabel} 1,653$, maka dapat diartikan variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir (X) berpengaruh terhadap variabel persiapan karir (Y).

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang persiapan karir ditinjau dari efikasi diri pengambilan keputusan karir pada generasi Z. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir berpengaruh terhadap persiapan karir, dengan pengaruh yang positif antara efikasi diri pengambilan keputusan karir dan persiapan karir pada generasi Z. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel persiapan karir dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga variabel efikasi diri pengambilan keputusan karir dapat digunakan untuk memprediksi variabel persiapan karir. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,647 artinya efikasi diri pengambilan keputusan karir berkontribusi terhadap persiapan karir sebesar 64,7% dan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor dari persiapan karir yang lain mencakup berbagai hal seperti panggilan kerja, motivasi belajar, dan prestasi belajar. Sehingga faktor-faktor tersebut dapat menjadi variabel lain yang berpengaruh atau berkontribusi terhadap persiapan karir selain efikasi diri pengambilan keputusan karir yang tidak peneliti bahas dalam penelitian ini.

Stringer dkk., (2012: 1344) menyebutkan dalam persiapan karir individu diperlukan adanya efikasi diri pengambilan keputusan karir yang baik. Hal ini dikarenakan efikasi diri pengambilan keputusan karir merupakan suatu proses dalam penentuan karir yang hendak dicapai. Efikasi diri pengambilan keputusan karir ini dapat diawali dengan melakukan perbandingan dan evaluasi atas beberapa pilihan karir yang tersedia, sehingga ketika individu mampu menentukan pilihan karir yang sesuai fokus berikutnya adalah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan karir yang telah ditetapkan. Hasil tersebut semakin menegaskan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara efikasi diri pengambilan keputusan karir dengan persiapan karir. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir. Hal ini juga ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 1,318 artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai efikasi diri pengambilan keputusan karir maka nilai persiapan karir juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,318. Hasil ini menunjukkan menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang dimiliki generasi Z pada anggota KUMIS akan meningkatkan persiapan karir yang dimiliki generasi Z pada anggota KUMIS.

Selain itu, dari hasil penelitian ini juga diperoleh hasil uji t diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 18,939 > t_{tabel} 1,653$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,005$ dari hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap persiapan karir generasi Z pada anggota KUMIS. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Stringer dkk., (2012: 1344) yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan dari efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir, sehingga diharapkan generasi Z selalu meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karirnya supaya dapat meningkatkan persiapan karirnya juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk., (2022:10) juga menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

perilaku persiapan karir memberikan pengaruh yang positif pada *self-efficacy* pengambilan keputusan karir. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yaitu t_{hitung} sebesar $24,867 > 2,326$. Penelitian tersebut mendefinisikan perilaku persiapan karir sebagai perilaku pengumpulan informasi, perilaku persiapan alat, dan perilaku praktis usaha untuk mencapai tujuan karir, oleh karena itu disarankan agar ketiganya dipertimbangkan detailnya saat menyiapkan program konseling dan bimbingan khusus yang dapat dijadikan efikasi diri pengambilan keputusan karir.

Hasil pada penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Young (2022:4). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari pengaruh efikasi diri akademik dan tingkat keputusan karir terhadap perilaku persiapan karir mahasiswa Korea Selatan. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yaitu t_{hitung} sebesar $6,32 > 2,326$. serta menunjukkan bahwa mahasiswa dengan efikasi diri akademik yang tinggi dalam studinya cenderung memiliki tingkat kesiapan karir yang lebih tinggi juga.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Novianti dan Nu'man (2020:166) menunjukkan bahwa hasil dari penelitian tersebut secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan peran penting efikasi diri keputusan karir sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara adaptasi karir dan perilaku persiapan karir, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi $0,001$ ($0,000 < 0,001$). Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pengembangan karir bagi mahasiswa, dikarenakan sejauh ini program-program yang diberikan di perguruan tinggi belum optimal.

Hasil pada penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum dan Hastjarjo (2016:95). Hasil dari uji hipotesisnya menunjukkan nilai $F=104,074$ ($p < 0,05$), yang artinya terdapat pengaruh dari bimbingan karir terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir di SMA X di Yogyakarta.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Izzawati dan Lisnawati (2015:80). Menunjukkan nilai t sebesar 4.412 , $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Selain itu hasil

analisis yang menggunakan Teknik paired sample t-test, menunjukkan nilai t sebesar -6.400, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan itu pelatihan perencanaan karir efektif untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan Sianipar dan Sawitri (2015:5). Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dengan pola asuh otoritatif orang tua ($r_{xy} = 0,40$; $p < 0,01$). Dengan itu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut diterima. Sumbangan efektif pola asuh otoritatif orang tua terhadap efikasi diri dalam mengambil keputusan karir sebesar 16% sedangkan sisanya 84% ditentukan oleh faktor lain.

. Namun terdapat juga keterbatasan-keterbatasan dalam proses penelitian ini. Seperti pada uji skala, terdapat banyak aitem yang gugur namun masih terdapat aitem-aitem yang mewakili setiap aspek yang ada. Hal ini dikarenakan skala penelitian yang digunakan menggunakan bahasa yang kurang simpel dan membuat responden bingung merasa ambigu dengan maksud dari skala gugur. Kemudian terdapat keterbatasan penelitian saat proses pengambilan data, pada proses ini memanfaatkan media *google form* untuk mengumpulkan data sehingga mengakibatkan proses pengambilan data yang cukup memakan waktu. Hal tersebut terjadi karena peneliti juga mengalami kurangnya fasilitas yang mendukung untuk penelitian dari peneliti sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyampaian uraian penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri pengambilan keputusan karir terhadap persiapan karir pada generasi Z. Selain itu hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri pengambilan keputusan karir dan persiapan karir generasi Z pada anggota KUMIS. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap persiapan karir mereka. Semakin tinggi efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, persiapan karir mereka juga cenderung tinggi. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri pengambilan keputusan karir individu, persiapan karir mereka juga cenderung rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi anggota KUMIS yang memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir dan persiapan karir yang tinggi diharapkan mampu untuk mempertahankannya, dan untuk anggota KUMIS yang memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karir dan persiapan karir yang sedang dan rendah diharapkan untuk lebih meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karir yang lebih matang agar lebih siap untuk menyiapkan apa saja persiapan karir yang akan mendatang untuk karir yang lebih sukses.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan tema pembahasan yang sama, diharapkan untuk dapat melihat atau membahas faktor lain seperti panggilan kerja, motivasi belajar dan prestasi belajar yang dapat mempengaruhi persiapan karir. Serta lebih memperluas referensi yang dibutuhkan, dan lebih memperluas sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, B. (2018). *Persepsi pemilihan karir mahasiswa generasi Z untuk masa depan*. (skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career decision making self-efficacy mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1).
- Anggara, A. A. (2016). *Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada remaja*. UII.
- Antonio, E. (2010). Career planning proces and its rolr in human resource development annals of University of Petrosani. *Economics*.
- A'yun, R., & Hartini, N. (2019). Can cognitive behavioral-therapy increase the quality of life and self-efficacy in rheumatoid arthritis patients?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 201-212. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.4184>
- Choi, K., & Kim, D. Y. (2013). A cross cultural study of antecedents on career preparation behavior: Learning motivation, academic achievement, and career decision self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 13(1), 19–32. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.04.001>
- Darmasaputro, A., & Gunawan, W. (2018). Hubungan efikasi diri pengambilan keputusan karier dan pengambilan keputusan karier pada siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 1–11.
- Fitriani, R., & Azkaa, M. (2018). Peran layanan dasar pada persiapan karir siswa (upaya mencegah ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan). *Seminar Nasional Bimbingan Konseling 2017*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21

update PLS regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.008> Indonesia,
- K. B. B. (2008). Departemen pendidikan nasional. *Jakarta: Pusat Bahasa*.
- Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Abd Ghani, S., Mohamad, M. H., Zin, A. D. M., Yaakob, A. N., & John, C. (2012). Kaitan antara kepuasan kerja, sikap terhadap ganjaran kewangan dan keinginan untuk berhenti kerja secara sukarela: pendekatan empirikal dan pendekatan Islam. *Sains Humanika*, 57(1).
- Izzawati, N., & Lisnawati. (2015). Efektivitas pelatihan perencanaan karir terhadap peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(1), 70-88.
- Kim, H., Ra, Y.-A. (2022) Effect of academic self-efficacy and career decision level on career preparation behavior of south korean collage student. *Journal Environ*, 19(13705), 4-6.
- Lee, S., Jung, J., Baek, S., Lee, S. (2022). The relationship between career decision-making self-efficacy, career preparation behaviour and career decision difficulties among south korean collage students. *Journal Sustainability*, 14(14384), 10-16.
- Lestari, I. (2017). Meningkatkan kematangan karir remaja melalui bimbingan karir berbasis life skills. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1).
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>.
- Noviati., & Nu'man. (2020). The correlation of career adaptaion and career preparation behavior: the mediating role of career decision self-efficacy. *Journal Education and Humanities*, volume 422, 163-167.

- Pinasti, W. (2011). *Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa uin syarif hidayatullah jakarta*. (skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Putri, R. Y., & Supriansyah. (2021). Pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja generasi Z di sekolah menengah kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007-3017.
- Sianipar, S. C., & Sawitri, R. D. (2015). Pola asuh otoritatif orang tua dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun pertama. *Jurnal Empati*, 4(4), 1-7.
- Sinring, A. (2021). *Perbedaan efikasi diri generasi z dalam mengambil keputusan karir*. Manuskrip tidak dipublikasikan , Universitas Negeri Makassar.
- Skorikov, Vladimir. (2006). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2007), 8-24.
- Stacy, M. E. W. (2003). *Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of college seniors*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Sulindawati, E. (2018). Analisis unsur-unsur pendidikan masa lalu sebagai dasar penentuan arah kebijakan pembelajaran pada era globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Social*, 4(1), 51-60.
- Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2012). A longitudinal examination of career preparation and adjustment during the transition from high school. *Developmental Psychology*, 48(5), 1343.
- Sukardi, D. K., & Sumiati, D. M. (1993). *Panduan Perencanaan Karir*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational*

behavior, 22(1), 63–81.

Widyaningrum, D., & Hastjarjo, D. T. (2016). Pengaruh bimbingan karier terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier pada siswa. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 2(2), 86-100.

Yapono, F. (2013). Konsep-Diri, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi-Diri. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3).

Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65-76.
doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3196>

LAMPIRAN 1

**BLUEPRINT SKALA EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN
KARIR**

Indikator	Deskripsi	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Self-Appraisal (Penilaian Diri)	Teknik penilaian diri sendiri berkaitan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya	1. Saya merasa mampu memilih jenis gaya hidup 3. Saya merasa dapat menentukan apa yang paling saya hargai dalam suatu pekerjaan 5. Saya dapat menentukan pekerjaan yang ideal	2. Saya merasa kurang dalam menentukan jenis gaya hidup 4. Saya merasa kurang dapat menghargai suatu pekerjaan saat ini 6. Saya merasa bingung untuk menentukan pekerjaan yang ideal
Gathering Occupational Information (Pengumpulan Informasi Tentang Pekerjaan)	Meninjau dan Memverifikasi kesimpulan analisis pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas dan tugas pekerjaan	7. Saya mengetahui informasi tentang setiap jenis gaji pekerjaan 9. Saya dapat mengetahui pilihan pekerjaan yang baik 10 tahun kedepan	8. Saya memiliki sedikit informasi tentang gaji rata-rata orang bekerja 10. Saya hanya mengetahui pekerjaan umum untuk saat ini

		11. Saya dapat menemukan informasi tentang pekerjaan yang saya minati	12. Saya merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang saya minati
Goal Selection (Penentuan Tujuan)	Suatu usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan	13. Saya dapat memilih karir sesuai dengan gaya hidup saya 15. Saya dapat memilih karir yang sesuai dengan minat saya 17. Saya dapat memilih pekerjaan dari beberapa pekerjaan lainnya	14. Saya merasa belum bisa menentukan pilihan karir yang sesuai dengan gaya hidup saya 16. Saya merasa sulit untuk memilih karir yang sesuai dengan minat saya 18. Saya merasa bingung untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan terlebih dahulu
Planning (Perencanaan)	Proses dalam berfikir secara logis dan pengambilan keputusan yang	19. Saya akan berhasil dalam melewati proses wawancara kerja	20. Saya merasa pesimis dalam wawancara kerja

	rasional sebelum melakukan berbagai tindakan yang hendak dilakukan	<p>21. Saya merasa mampu membuat rencana 5 tahun kedepan</p> <p>23. Saya merasa dapat menentukan langkah untuk mencapai pilihan karir yang saya inginkan</p>	<p>22. Saya hanya dapat membuat rencana untuk saat ini saja</p> <p>24. Saya merasa bingung menentukan langkah untuk mencapai pilihan karir yang saya inginkan</p>
Problem Solving (Penyelesaian Masalah)	Kemampuan untuk menyelesaikan segala masalah dan mengambil keputusan yang sulit	<p>25. Saya akan mencari pekerjaan lain apabila pekerjaan saat ini tidak memuaskan</p> <p>27. Saya dapat berganti karir jika saya tidak menyukai pilihan karir pertama saya</p> <p>28. Saya dapat mengidentifikasi beberapa alternatif karir yang masuk akal jika saya gagal mendapatkan</p>	<p>26. Saya merasa kurang persiapan untuk memilih pekerjaan lain dibanding pekerjaan saat ini</p> <p>28. Saya kesulitan untuk berganti karir jika saya tidak menyukai pilihan karir pertama saya</p> <p>30. Saya kurang pandai untuk mengidentifikasi beberapa alternatif karir yang masuk</p>

		pilihan pertama saya.	akal jika saya gagal mendapatkan pilihan pertama
--	--	--------------------------	---

BLUEPRINT SKALA PERSIAPAN KARIR

Indikator	Deskripsi	Aitem	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE
Pengambilan Keputusan Karir	Proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia	1. Saya memiliki banyak informasi 3. Kemampuan yang saya miliki dapat menentukan pilihan karir 5. Saya akan merasa puas dengan pilihan karir saya	2. Saya merasa kurang berkompeten dibidang pekerjaan yang akan saya pilih 4. Saya merasa masih bingung dalam menentukan pilihan karir saat ini 6. Saya merasa ragu terhadap kepuasan pilihan karir saya
Perencanaan Karir	Proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir	7. Saya memiliki rencana untuk karir saya kedepan 9. Saya memiliki strategi untuk mencapai tujuan karir saya 11. Saya tahu apa yang harus saya lakukan untuk	8. Tujuan karir saya tidak jelas 10. Saya merasa ragu dengan tujuan karir saya 12. Saya belum memutuskan tujuan karir saya

		mencapai tujuan karir	
Carir Confidance	Sikap pada diri seseorang yang mampu untuk menerima kenyataan, berpikir positif, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala yang diinginkan dalam karirnya	13. Saya menyiapkan waktu dan tenaga untuk membuat keputusan karir 15. Saya merasa terampil untuk membuat keputusan karir 17. Saya termotivasi untuk mengambil keputusan karir	14. Saya merasa sulit menentukan waktu dan tenaga dalam membuat keputusan karir 16. Saya merasa kurang terampil dalam membuat keputusan karir 18. Saya merasa kurang minat dalam pengambilan keputusan karir

**VALIDITAS SKALA EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN
KARIR**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	80,77	125,421	,380	,920
X2	81,14	124,885	,403	,919
X3	80,86	122,313	,547	,917
X4	80,70	127,454	,314	,920
X5	80,91	119,848	,606	,916
X6	81,16	123,140	,447	,919
X7	80,88	121,629	,686	,916
X8	80,91	118,896	,686	,915
X9	81,14	121,790	,551	,917
X10	80,91	122,705	,562	,917
X11	80,86	122,313	,478	,919
X12	81,02	120,595	,638	,916
X13	80,84	127,425	,262	,921
X14	81,02	122,261	,627	,916
X15	80,77	125,849	,400	,919
X16	80,65	126,566	,356	,920
X17	80,98	122,071	,583	,917
X18	81,28	123,587	,468	,919
X19	80,60	122,911	,562	,917
X20	80,77	128,087	,280	,921
X21	80,95	122,426	,512	,918
X22	80,65	126,137	,515	,918
X23	80,63	125,858	,427	,919
X24	80,95	122,426	,490	,918
X25	80,81	123,346	,599	,917
X26	81,00	120,286	,633	,916
X27	80,63	125,858	,200	,919
X28	80,95	122,426	,150	,918
X29	80,81	123,346	,270	,917
X30	81,00	120,286	,230	,916

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	30

VALIDITAS SKALA PERSIAPAN KARIR

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48,47	43,588	,520	,864
Y2	48,53	45,445	,331	,871
Y3	48,63	42,382	,680	,858
Y4	48,28	46,444	,371	,870
Y5	48,56	41,491	,742	,855
Y6	48,37	46,192	,291	,872
Y7	48,40	43,673	,556	,863
Y8	48,30	44,597	,421	,868
Y9	48,44	43,348	,561	,863
Y10	48,40	46,388	,255	,874
Y11	48,74	40,862	,711	,855
Y12	48,67	41,177	,694	,856
Y13	48,72	42,635	,586	,861
Y14	48,70	40,597	,750	,854
Y15	48,26	41,385	,637	,859
Y16	49,44	53,919	-,596	,900
Y17	48,51	41,208	,728	,855
Y18	48,30	45,883	,432	,868

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	18

HASIL SKALA EFIKASI DIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR

SUBJEK	SKOR E P K	SUBJEK	SKOR E P K	SUBJEK	SKOR E P K
1	49	67	39	133	54
2	42	68	53	134	53
3	47	69	47	135	51
4	69	70	49	136	64
5	51	71	53	137	54
6	51	72	46	138	44
7	55	73	62	139	66
8	37	74	42	140	52
9	53	75	54	141	45
10	60	76	45	142	50
11	52	77	49	143	55
12	45	78	55	144	55
13	48	79	66	145	58
14	56	80	57	146	55
15	42	81	55	147	51
16	44	82	43	148	41
17	53	83	48	149	53
18	59	84	47	150	48
19	52	85	54	151	40
20	44	86	49	152	59

21	57	87	56	153	47
22	50	88	47	154	54
23	41	89	51	155	41
24	52	90	54	156	57
25	55	91	51	157	52
26	38	92	43	158	60
27	45	93	58	159	60
28	44	94	39	160	58
29	48	95	56	161	51
30	56	96	42	162	42
31	60	97	55	163	55
32	56	98	56	164	52
33	52	99	40	165	43
34	54	100	69	166	54
35	51	101	42	167	45
36	58	102	43	168	53
37	56	103	40	169	43
38	44	104	48	170	53
39	49	105	53	171	51
40	54	106	55	172	58
41	65	107	52	173	66
42	62	108	53	174	52

43	54	109	42	175	53
44	48	110	49	176	54
45	42	111	48	177	54
46	52	112	44	178	57
47	53	113	42	179	58
48	62	114	50	180	43
49	55	115	45	181	53
50	52	116	54	182	54
51	56	117	59	183	53
52	52	118	59	184	49
53	53	119	59	185	62
54	47	120	43	186	56
55	53	121	42	187	63
56	45	122	50	188	50
57	46	123	52	189	55
58	48	124	50	190	52
59	54	125	44	191	44
60	58	126	51	192	54
61	53	127	52	193	44
62	47	128	59	194	50
63	52	129	52	195	50
64	47	130	47	196	53

65	55	131	60	197	44
66	35	132	53	198	51

HASIL SKALA PERSIAPAN KARIR

SUBJEK	SKOR PK	SUBJEK	SKOR PK	SUBJEK	SKOR PK
1	72	67	67	133	87
2	81	68	83	134	89
3	73	69	80	135	80
4	120	70	92	136	94
5	89	71	78	137	92
6	82	72	80	138	75
7	95	73	108	139	80
8	66	74	76	140	76
9	93	75	91	141	78
10	112	76	70	142	73
11	89	77	83	143	86
12	72	78	83	144	86
13	82	79	104	145	97
14	93	80	85	146	78
15	66	81	84	147	88
16	72	82	77	148	67
17	84	83	70	149	87
18	83	84	83	150	76
19	87	85	78	151	81
20	71	86	79	152	90

21	88	87	90	153	77
22	84	88	79	154	87
23	78	89	76	155	68
24	85	90	85	156	86
25	90	91	88	157	87
26	65	92	75	158	96
27	74	93	94	159	90
28	73	94	63	160	104
29	74	95	90	161	80
30	85	96	63	162	70
31	92	97	86	163	88
32	87	98	95	164	84
33	94	99	75	165	77
34	85	100	117	166	99
35	76	101	73	167	79
36	87	102	73	168	89
37	87	103	74	169	79
38	74	104	72	170	88
39	73	105	75	171	78
40	80	106	97	172	89
41	90	107	87	173	119
42	103	108	84	174	83

43	92	109	75	175	87
44	81	110	76	176	84
45	61	111	79	177	84
46	80	112	84	178	91
47	88	113	75	179	79
48	115	114	95	180	75
49	90	115	78	181	88
50	85	116	88	182	86
51	78	117	101	183	90
52	82	118	99	184	77
53	88	119	100	185	96
54	88	120	69	186	77
55	87	121	72	187	108
56	86	122	74	188	85
57	83	123	90	189	85
58	81	124	83	190	87
59	88	125	71	191	80
60	88	126	85	192	82
61	79	127	87	193	74
62	82	128	119	194	91
63	83	129	84	195	83
64	85	130	79	196	84

65	91	131	98	197	77
66	59	132	87	198	89

UJI NORMALITAS ONE SAMPLE KOLMOGOROV SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		198
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,25552635
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,045
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

UJI LINIERITAS ANOVA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERSIAPAN KARIR * EFIKASIDIRIPENGAMBIL ANKEPUTUSAN	Between Groups	(Combined)	15669,045	30	522,302	14,190	,000
		Linearity	14107,073	1	14107,073	383,260	,000
		Deviation from Linearity	1561,972	29	53,861	1,463	,072
	Within Groups		6146,955	167	36,808		
	Total		21816,000	197			

UJI HIPOTESIS MODEL SUMMARY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,645	6,271

- Predictors: (Constant), EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN
- Dependent Variable: PERSIAPAN KARIR

UJI HIPOTESIS ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14107,073	1	14107,073	358,673	,000 ^b
	Residual	7708,927	196	39,331		
	Total	21816,000	197			

a. Dependent Variable: PERSIAPAN KARIR

b. Predictors: (Constant), EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN

UJI HIPOTESIS KOEFISIEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,459	3,594		4,580	,000
	EFIKASIDIRIPENGAMBILANKEPUTUSAN	1,318	,070	,804	18,939	,000

a. Dependent Variable: PERSIAPAN KARIR

LAMPIRAN 2

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Arif Triana
2. Tempat & Tgl. Lahir : Samarinda, 09 Samarinda 1994
3. Alamat Rumah : PERUM BPI BLOK E-22 RT/RW 03/10
- HP : 085540456410
- E-mail : ariftriana94@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI/SD : SDN PURWOYOSO 11 SEMARANG
2. MTs/SMP : SMPN 16 SEMARANG
3. MA/SMA : SMAN 16 SEMARANG
4. Perguruan Tinggi : UIN Walisongo SEMARANG

Semarang, 14 Juni 2023



Arif Triana

NIM: 1607016074