

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DAN  
EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA UIN  
WALISONGO**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program  
Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)**



**Indah Lianawati  
1907016098**

**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

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA  
DAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIER  
MAHASISWA UIN WALISONGO

Nama : Indah Lianawati

NIM : 1907016098

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dosen penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 26 Juni 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si  
NIP. 197711022006042004



Penguji II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198512022019032010

Penguji III

Lainatul Mudkhiyyah, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198805062016012901

Penguji IV

Khairani Zikrinawati, M.A  
NIP. 199201012019032036

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si  
NIP. 198002202016012901

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog  
NIP. 198512022019032010

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Indah Lianawati

NIM : 1907016098

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DAN  
EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA UIN  
WALISONGO**

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

Semarang, 9 Juni 2023  
Pembuat Pernyataan



**Indah Lianawati**  
NIM : 1907016098

## 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

---

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

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

Judul : HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA UIN WALISONGO

Nama : Indah Lianawati

NIM : 1907016098

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah 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. Nikmah Rochmanawati, M.Si  
NIP. 198002202016012901

Semarang, 30 Mei 2023  
Yang bersangkutan

Indah Lianawati  
NIM. 1907016098

## 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

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

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

Judul : HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA UIN WALISONGO

Nama : Indah Lianawati

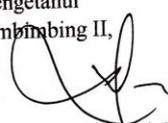
NIM : 1907016098

Jurusan : Psikologi

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

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

  
Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198512022019032010

Semarang, 30 Mei 2023  
Yang bersangkutan



Indah Lianawati  
NIM. 1907016098

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah kelak.

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karier Mahasiswa UIN Walisongo”. Disusun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Terselesainya penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini tidak hanya hasil dari jerih payah penulis sendiri melainkan karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Kh. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Dr Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.
8. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya, Bapak Rasdi dan Ibu Siswati, dan saudara-saudara saya yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
9. Mahasiswa-mahasiswi UIN Walisongo yang telah berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

10. Kepada diri saya, terima kasih karena sudah berjuang dan selalu bangkit atas semua yang telah terjadi.
  11. Teman-teman Psikologi UIN Walisongo angkatan 2019, khususnya kelas Psikologi C yang telah memberi warna pada masa perkuliahan.
  12. Yeti Oktafia dan Ade Amalia yang selalu berkenan untuk membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti selama mengerjakan skripsi
- Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun yang membaca.

Semarang, 9 Juni 2023  
Penulis,



**Indah Lianawati**  
NIM. 1907016098

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu Dr Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku pembimbing II sekaligus dosen wali.
2. Kepada keluarga tercinta, kedua orang tua penulis, Bapak Rasdi dan Ibu Siswati serta saudara-saudara, Mas Widi, Mbak Ning, Mas Dani.
3. Kepada Absar Zukhruf yang telah memberi dukungan secara moril maupun materil untuk menyelesaikan penelitian ini, selalu sabar menghadapi emosi peneliti yang tidak stabil selama mengerjakan skripsi.
4. Sahabat penulis, Niken, Nida, Ivana, Rea, Dinda, Bela yang selalu memberi motivasi dan mendengarkan keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
5. Sahabat penulis diperkuliahan Aulia, Ara, Tamara, Sella, Punai, Syifa yang telah berjuang bersama dalam suka dan duka selama diperkuliahan.
6. Teman-teman KKN Reguler 79 UIN Walisongo Posko 45 yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 9 Juni 2023

Penulis,



**Indah Lianawati**  
NIM. 1907016098

## **MOTTO**

“Tempat lahir bisa dimana saja, tempat mimpi harus diatas langit”

-Yudith

“I appreciate myself. That is how I heal.”

-Alison

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>Abstrak</b> .....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II</b> .....	13
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	13
A. Kematangan Karier .....	13
1. Definisi Kematangan Karier .....	13
2. Aspek-Aspek Kematangan Karier .....	15
3. Faktor-Faktor Kematangan Karier .....	18
4. Kematangan Karier Dalam Perspektif Islam.....	24
B. Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	27
1. Definisi Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	27
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	29
3. Dukungan Sosial Teman Sebaya Dalam Pandangan Islam.....	32

C.	Efikasi Diri.....	34
1.	Definisi Efikasi Diri.....	34
2.	Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	37
3.	Efikasi Diri Dalam Pandangan Islam.....	40
D.	Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier.....	41
E.	Hipotesis.....	48
<b>BAB III.</b>	.....	<b>50</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>50</b>
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
1.	Variabel Bebas.....	51
2.	Variabel Terikat.....	51
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
D.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	54
1.	Populasi.....	54
2.	Sampel.....	55
3.	Teknik Sampling.....	56
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.	Skala kematangan karier.....	58
2.	Skala dukungan sosial teman sebaya.....	59
3.	Skala efikasi diri.....	60
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	61
1.	Validitas.....	61
2.	Reliabilitas.....	62
G.	Teknik Analisis Data.....	67
1.	Uji normalitas.....	68
2.	Uji Linearitas.....	68
3.	Uji Hipotesis.....	68
<b>BAB IV</b>	.....	<b>71</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>71</b>
A.	Hasil Penelitian.....	71

1. Deskripsi Subjek .....	71
2. Deskripsi Data Penelitian.....	73
3. Hasil Uji Asumsi.....	78
a. Hasil Uji Normalitas .....	78
b. Hasil Uji Linearitas .....	79
c. Hasil Uji Hipotesis .....	80
B. Pembahasan.....	83
<b>BAB V</b> .....	91
<b>PENUTUP</b> .....	91
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	93
<b>LAMPIRAN</b> .....	100
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	131

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Tahun 2022/2023 .....	54
Tabel 3. 2 Skoring skala.....	58
Tabel 3. 3 Kisi-kisi skala kematangan karier .....	59
Tabel 3. 4 Kisi-kisi skala dukungan sosial teman sebaya .....	60
Tabel 3. 5 Kisi-kisi skala efikasi diri .....	61
Tabel 3. 6 Kategorisasi Koefisien Reliabilitas .....	63
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Kematangan Karier setelah Uji Coba.....	64
Tabel 3. 8 Blueprint Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya setelah Uji Coba .....	65
Tabel 3. 9 <i>Blueprint</i> Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba .....	66
Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Kematangan Karier.....	66
Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	67
Tabel 3. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Efikasi Diri .....	67
Tabel 3. 13 Interpretasi Koefisien Nilai R .....	70
Tabel 4. 1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4. 2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Fakultas .....	72
Tabel 4. 3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Tahun Angkatan .....	73
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif.....	74
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Variabel Kematangan Karier .....	74
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karier .....	75
Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	76
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Skor Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	76
Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Variabel Efikasi Diri.....	77
Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Skor Efikasi Diri.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dukungan Sosial Teman Sebaya, Efikasi Diri dan Kematangan Karier .....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kematangan Karier .....	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dengan Kematangan Karier .....	81
Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi Berganda .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Instrumen Penelitian.....	100
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	109
Lampiran 3 Skala Penelitian .....	119
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	127
Lampiran 5 Hasil Uji Linearity .....	128
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi .....	129

## Abstrak

Saat ini terdapat banyak mahasiswa yang belum memiliki tingkat kematangan karier yang baik untuk menghadapi dunia kerja, hal ini juga dialami mahasiswa UIN Walisongo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 151 mahasiswa menggunakan teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo, karena memiliki koefisien korelasi sebesar 0,562 dengan signifikansi  $0,00 \leq 0,01$ . Selain itu, adanya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo, karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 dengan signifikansi  $0,00 \leq 0,01$ . Selanjutnya terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo, karena memiliki koefisien korelasi sebesar 0,735 dengan signifikansi  $0,00 \leq 0,01$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo di yaitu sebesar 73,5%. Semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri mahasiswa UIN Walisongo, maka semakin tinggi pula kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

**Kata Kunci :** kematangan karier, dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri

## Abstract

*Nowadays, there are still many students who do not have a good level of career maturity to face the world of work, this is also experienced by UIN Walisongo students. This study aims to empirically examine the relationship between peer social support and self-efficacy with the career maturity of UIN Walisongo students. This study uses a correlational quantitative method. Samples were taken as many as 151 students with accidental sampling technique. The results of this study indicate that there is a relationship between peer social support and career maturity of UIN Walisongo students, because it has a correlation coefficient of 0.562 with a significance of  $0.00 \leq 0.01$ . In addition, there is a relationship between self-efficacy and career maturity of UIN Walisongo students, because it has a correlation coefficient of 0.709 with a significance of  $0.00 \leq 0.01$ . Furthermore, there is a relationship between peer social support, self-efficacy and career maturity of UIN Walisongo students, because it has a correlation coefficient of 0.735 with a significance of  $0.00 \leq 0.01$ . The higher the peer social support and the self-efficacy of UIN Walisongo students, the higher their career maturity of UIN Walisongo students.*

**Key Words:** *career maturity, peer social support, self efficacy*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kematangan karier merupakan kesiapan seseorang untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dilewatinya karena individu telah mencapai tahap perkembangan biologis dan sosial serta harapan dari masyarakat terhadap individu (Pickworth, 1997: 17). Terdapat pendapat lain dari Leong dan Barak (2001: 297) yang menjelaskan bahwa kematangan karier ialah kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan yang sesuai dengan tahap kehidupan individu.

Pada usia mahasiswa, mahasiswa berada pada fase pencapaian seseorang dalam mengaplikasikan pengetahuannya guna mendapatkan kompetensi dan independensi dalam rangka memenuhi target seperti keluarga dan karier. Hal ini mengacu pada tugas perkembangannya (Papalia & Feldman, 2017: 82). Didukung oleh Super (Savickas, 2001) mahasiswa berada pada tahap eksplorasi (usia 15-24 tahun) pada tahap ini mahasiswa melakukan banyak pencarian mengenai karier yang cocok dengan dirinya, membuat rencana masa depan berdasarkan informasi diri sendiri dan pekerjaan, mahasiswa mampu menentukan pilihan karier dari pilihan alternatif karier berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan hal tersebut Hurlock (2004) juga menjelaskan bahwa mahasiswa

masuk ke dalam tahap dewasa awal (21-40 tahun) dimana memiliki tugas perkembangan untuk memilih pasangan dan belajar hidup bersama pasangan, belajar mengurus rumah tangga, memelihara anak, mencapai prestasi dan karier. Oleh karena itu, mahasiswa sudah harus melakukan eksplorasi karier yang diminati agar dapat memiliki pilihan karier yang akan ditekuni di masa depan.

Seseorang dituntut untuk dapat menyelesaikan berbagai tugas perkembangan pada tahap perkembangan karier. Kematangan karier serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan mengenai pilihan karier yang diminati merupakan salah satu tugas dari perkembangan karier, hal ini terjadi pada tahap eksplorasi. Mahasiswa yang memiliki kematangan karier yang tinggi ditandai dengan pemilihan karier yang selaras dengan latar belakang pendidikannya sehingga mereka tidak kebingungan lagi dalam menentukan karier yang akan dijalani setelah lulus dari perkuliahan (Nashriyah et al., 2014: 196).

Tidak sesuai dengan realita yang ada, terdapat fenomena sebagian besar para lulusan sarjana dalam memilih suatu pekerjaan berdasarkan rasa cemas dan khawatir apabila menganggur terlalu lama, terdapat rasa malu dengan lingkungan sekitar terutama jika belum mendapat pekerjaan, serta terdapat tuntutan moral dari orang tua. Hal ini menunjukkan kurangnya kematangan karier mahasiswa sebagai calon pekerja karena lulusan sarjana belum mempertimbangkan minat, kemampuan dan kepribadiannya dengan maksimal dalam memilih suatu pekerjaan. Fenomena ini akan berdampak

pada diri sendiri serta pada perusahaan dimana seseorang akan bekerja nantinya, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dipilih jauh dari latar belakang pendidikan sehingga berakibat pada kurangnya kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan (Lestari & Rahardjo, 2013: 3).

Selain fenomena diatas, salah satu indikator lemahnya perencanaan karier lulusan SMA, diploma maupun sarjana ditandai dengan tingginya angka pengangguran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perencanaan dan persiapan karier mahasiswa (Greenbank, Hepworth & Mercer, 2009: 49). Keberadaan mahasiswa yang merasa terhambat dalam memilih pekerjaan sesuai bakat atau minat yang mereka sukai mengakibatkan usaha dalam persiapan diri untuk memasuki dunia kerja masih diabaikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan El Hami, Zahroturrosyida & Mariana (2006: 2) pada mahasiswa di salah satu Universitas di Indonesia mengungkapkan belum mengetahui bidang pekerjaan yang akan dijalannya sesuai dengan program studi yang diambil, bahkan ketika mengambil keputusan untuk memilih program studi di perguruan tinggi tidak berdasarkan pertimbangan yang matang mengenai prospek dan bidang pekerjaan yang akan dijalannya. Adanya hasil wawancara tersebut membuktikan kematangan karier mahasiswa rendah karena dalam pemilihan program studi di perguruan tinggi kurang adanya persiapan yang matang. Dengan demikian, hal ini mengakibatkan pemilihan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Sehubungan dengan itu, kurangnya kematangan karier mahasiswa juga dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Februari 2022 menyebutkan bahwa jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan terdapat kategori akademi/diploma sebanyak 235.359 orang, kategori universitas 884.769 orang. Data ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2021 dimana untuk kategori akademi/diploma sebanyak 216.024 orang, kategori universitas 848.657 orang.

Untuk menguatkan data, peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada tanggal 25 Januari 2023 kepada 23 orang mahasiswa UIN Walisongo yang terdiri dari fakultas psikologi dan kesehatan, fakultas ekonomi dan bisnis islam, fakultas dakwah dan komunikasi. Hasilnya menunjukkan: a) 12 dari 23 mahasiswa kurang memiliki perencanaan karier yang baik; b) 13 dari 23 mahasiswa belum siap memasuki jenjang karier; c) 10 dari 23 mahasiswa belum mencari informasi atau gambaran tentang pilihan profesi, pilihan pendidikan, persyaratan, ketrampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, prospek pekerjaan atau jabatan; d) 15 dari 23 mahasiswa kurang memiliki ketrampilan untuk melakukan eksplorasi terhadap diri seperti kemampuan, bakat, minat; e) 18 dari 23 mahasiswa belum mengetahui apa saja yang harus dipersiapkan untuk karier yang mereka pilih; f) 18 dari 23 mahasiswa merasa belum bisa menentukan pilihan karier sesuai kemampuannya. Hurlock (2011) menyatakan bahwa individu cukup sulit untuk beradaptasi dengan tugas perkembangan yang

baru karena adanya perubahan yang signifikan dari tugas perkembangan remaja ke dewasa awal.

Maka dari itu hal ini penting untuk diteliti karena menurut pendapat Brooks (1990) menyatakan bahwa kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait karier dapat terjadi karena rendahnya kematangan karier dan tidak mengetahui kemampuan atau potensi yang dimilikinya serta tidak memiliki pengetahuan terkait pekerjaan. Menurut Crites (Coertse & Schepers, 2004: 60) kematangan karier sangat penting untuk pemilihan karier seseorang. Seseorang yang *immature* (tidak matang) tidak dapat membuat pilihan karier yang optimal. Hal ini mengakibatkan individu merasa bingung dalam memilih jurusan di perguruan tinggi karena tidak mengetahui bakat dan minat yang dimiliki sehingga individu akan merasa salah jurusan, kemudian individu merasa kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat setelah lulus nantinya. Dengan demikian, tingkat pengangguran terdidik akan semakin meningkat.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kematangan karier remaja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan teori dari Winkel (2007: 655) menyatakan bahwa teman sebaya merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu kematangan karier. Sehubungan dengan pendapat Rice (1999: 536) yang menyatakan bahwa teman sebaya merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karier, teman sebaya memberikan peran dalam pemilihan karier individu.

Teman sebaya memberikan pengaruh terhadap aktivitas dalam perkuliahan serta memberi pendapat-pendapat terkait dengan wawasan karier yang akan membantu dalam proses kematangan karier mahasiswa. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hendayani, Novia & Abdullah, 2018: 38) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Universitas “X”. Dukungan sosial teman sebaya memberikan sumbangan positif sebesar 29.7% terhadap kematangan karier.

Terdapat faktor selain dukungan sosial teman sebaya yang memengaruhi kematangan karier yaitu efikasi diri (Susantoputri et al., 2014: 68). Menurut Patton dan Creed (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah komitmen terhadap karier, gender, efikasi diri, harga diri, nilai kerja dan kemampuan membuat keputusan pilihan karier. Menurut Bandura (1997: 31) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan dan mengatur suatu tindakan yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas yang ada. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Patton dan Creed (2003: 14) pada pelajar di Australia yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang berhubungan bahkan menjadi prediktor kuat dalam memengaruhi kematangan karier. Artinya, efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang memiliki peran dalam meningkatkan kematangan karier.

Maka dari itu, hal ini penting untuk diteliti dan bermanfaat untuk mahasiswa agar memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi. Crites (Manrihu, 1986) bahwa terdapat dua manfaat dalam pengukuran kematangan karier yaitu (1) memungkinkan kita untuk menguji aspek-aspek teoretis dari perkembangan karier; dan (2) menyarankan strategi-strategi intervensi guna peningkatan perkembangan karier. Menurut Super (Manrihu, 1986) dengan adanya pengukuran karier merupakan usaha untuk menilai kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan yang diperlukan pada saat tertentu. Sehingga diharapkan mahasiswa memiliki kesiapan yang baik dalam mengambil keputusan terkait karier. Berdasarkan uraian diatas penting bagi peneliti untuk mengambil judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Mahasiswa UIN Walisongo”.

## **B. Rumusan masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo?
2. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo?
3. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier pada mahasiswa UIN Walisongo
2. Untuk menguji secara empiris hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier pada mahasiswa UIN Walisongo
3. Untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier pada mahasiswa UIN Walisongo

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberi sumbangan pemikiran dan wawasan yang membangun bagi ilmu psikologi, terutama pada bidang psikologi pendidikan, psikologi industri dan organisasi, dan psikologi perkembangan mengenai hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Mahasiswa

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa untuk menambah pengalaman dengan mengikuti magang, seminar, atau pelatihan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia pekerjaan serta dapat

menentukan pilihan karier secara matang yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang individu.

2. Dapat bermanfaat dan menjadi dorongan bagi mahasiswa untuk mencari informasi terkait karier guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja

b. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam membuat program pembelajaran yang dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam merencanakan karier sehingga mahasiswa memiliki gambaran mengenai dunia kerja

c. Bagi Orang Tua

Dari hasil penelitian ini diharapkan orang tua dapat mendukung dan memberi bimbingan kepada anak untuk meningkatkan kematangan karier agar memiliki perencanaan karier yang matang untuk masa depannya

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015: 585) yang berjudul “Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba” menunjukkan hasil bahwa terdapat 46% mahasiswa yang mempunyai tingkat kematangan karier yang tinggi sedangkan terdapat sebanyak 54 % mahasiswa tingkat

akhir jurusan psikologi di Universitas Islam Bandung yang memiliki tingkat kematangan karier yang rendah. Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kematangan karier pada mahasiswa masih tergolong rendah. Selain itu, terdapat penelitian lain oleh Subhan et al. (2019: 52) dengan judul "Kematangan Karier Mahasiswa Prodi Ekonomi Dalam Pemilihan Karier" berdasarkan hasil dari analisis data deskriptif menunjukkan bahwa terdapat 22 mahasiswa memiliki kematangan karier yang tinggi dengan presentase 44%. Sedangkan terdapat 28 mahasiswa prodi ekonomi yang memiliki kematangan karier yang rendah dengan presentase 56%. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa mahasiswa program studi ekonomi memiliki tingkat kematangan karier yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Listyowati, Andayani & Karyanta (2012: 139) dengan judul "Hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan sosial dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMA N 2 Klaten" pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa responden penelitian sebagian besar memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi. Secara signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan sosial baik secara bersama-sama ataupun terpisah dapat mempengaruhi kematangan karier individu. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dan kebutuhan aktualisasi diri akan membantu seseorang dalam mencapai kematangan karier yang diharapkan, demikian pula sebaliknya. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Hendayani, Novia & Abdullah (2018: 38)

tentang “Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir” diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Universitas “X”. hal ini dibuktikan dengan sumbangan positif sebesar 29.7% yang diberikan oleh variabel dukungan sosial teman sebaya terhadap variabel kematangan karier. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diterima dari teman sebaya, maka kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir akan semakin tinggi pula, demikian juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rishadi (2016: 58) dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 5 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2015/2016” dalam penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif serta signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karier. Hal ini dibuktikan dengan nilai ( $r$ ) sebesar 0,453 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka hubungan kedua variabel tersebut positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi efikasi diri siswa maka kematangan karier yang dimilikinya akan semakin tinggi pula, sebaliknya jika efikasi diri yang dimiliki siswa semakin rendah maka kematangan karier yang dimiliki siswa semakin rendah juga. Terdapat penelitian lain oleh Ariana (2018: 17) dengan judul “Hubungan efikasi diri karier dengan kematangan karier pada siswa kelas xii smkn 2 jepara” dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil uji nilai signifikan sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ) dengan perhitungan korelasi dengan  $r =$

0.381, maka dapat dikatakan jika ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri karier dengan kematangan karier, dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subjek dari penelitian terdahulu merupakan siswa sekolah sedangkan subjek dari penelitian ini merupakan mahasiswa sehingga terdapat perbedaan pada tugas perkembangan antara siswa sekolah dengan mahasiswa karena setiap tugas perkembangan terdapat ciri khas masing-masing pada tahap perkembangannya. Selain itu, terdapat perbedaan antara aspek dan indikator pada beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang serta perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karier**

##### **1. Definisi Kematangan Karier**

Kematangan karier adalah kesiapan seseorang dalam memilih karier beserta proses dalam mengambil keputusan karier sesuai dengan tugas perkembangan karier individu (Rehfuss & Sickinger, 2015: 23). Menurut Levinson et al. (1998) kematangan karier didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk membuat pilihan karier dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam memperkirakan keputusan karier yang stabil dan realistis. Menurut Super (1992: 8) kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam mengambil suatu keputusan karier yang tepat dan sesuai dengan tugas perkembangan karier, individu juga dapat mengenali dan mengatasi masalah yang ada dipekerjaan dan kariernya

Menurut Malik (2015: 112) kematangan karier merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memahami tugas perkembangan karier dengan menunjukkan sikap-sikap yang diperlukan untuk membuat perencanaan karier, melakukan eksplorasi karier, memiliki kesadaran dalam membuat keputusan karier dan memiliki pengetahuan tentang dunia kerja sesuai dengan tahapan perkembangan kariernya.

Hurlock (2004: 86) berpendapat jika kata kematangan mengacu pada kesiapan peran seseorang dalam menghadapi tugas perkembangannya untuk mendapatkan pengalaman, dengan demikian seseorang dapat berkembang. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Hurlock terlihat jelas jika poin dari kematangan adalah terdapat “kesiapan”.

Menurut Kamil dan Daniati (2016: 186) kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam menentukan pilihan karier yang baik serta dapat membuat suatu keputusan mengenai karier. Dalam hal ini, selain seseorang harus bisa memilih karier ia juga harus berpikir mengenai alternatif-alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil suatu keputusan yang ajeg. Seseorang dengan kematangan karier yang baik akan memikirkan bakat, minat, sifat, intelegensi, keadaan fisik, kepribadian, nilai-nilai kehidupan, pengaruh dari masyarakat, wawasan yang ia miliki serta pendidikan sekolah dan pergaulan teman sebaya sehingga individu dapat membuat suatu keputusan dengan baik dalam pemilihan kariernya.

Menurut definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas perkembangan karier dengan melakukan eksplorasi sehingga dapat membuat keputusan karier dengan mempertimbangkan kemampuannya.

## 2. Aspek-Aspek Kematangan Karier

Menurut Super (Savickas, 2001: 52-53) kematangan karier memiliki beberapa aspek, yaitu:

### 1. *Career planning* (perencanaan karier)

Kesadaran seseorang jika dirinya harus mempersiapkan diri untuk membuat pilihan pendidikan dan karier. Dalam konsep ini seberapa banyak perencanaan yang dilakukan seseorang merupakan hal yang penting. Perencanaan karier merujuk pada seberapa banyak pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang terkait berbagai hal yang harus dilaksanakan. Tahap ini memberikan pemikiran bahwa banyak informasi yang bisa didapat dari pengalaman untuk dijadikan dasar dalam membuat sebuah perencanaan (Widyatama & Aslamawati, 2015: 583).

### 2. *Career exploration* (eksplorasi karier)

Seseorang mencari informasi secara aktif melalui beragam sumber terkait dunia kerja umumnya untuk membuat suatu pilihan pekerjaan. Aspek ini ingin mengetahui seseorang dalam mencari informasi melalui berbagai sumber seperti kerabat, teman-teman, film, konselor, orang tua, buku-buku, dan para guru. Konsep eksplorasi karier berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang didapat oleh seseorang (Pinasti, 2011: 19-21).

Eksplorasi karier memiliki perbedaan dengan perencanaan karier dimana perencanaan karier berkaitan dengan pemikiran dan rencana terhadap masa depan, sedangkan eksplorasi karier berkaitan dengan bagaimana seseorang menggunakan sumber daya yang ada namun keduanya fokus pada sikap terkait pekerjaan (Widyatama & Aslamawati, 2015: 583)

### 3. Kompetensi Informasional

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan informasi karier dan studi lanjut yang ia miliki untuk dirinya sendiri. Super menyatakan bahwa pengetahuan mengenai dunia kerja sebelum memutuskan pilihan karier merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui seseorang (Pinasti, 2011: 19-21).

Menurut Super, mahasiswa sudah berada pada tahap dimana seseorang sudah harus mulai menghubungi orang-orang yang sekiranya dirasa dapat membantu untuk memperoleh pekerjaan yang disukai atau melakukan konsultasi dengan konselor. (Widyatama & Aslamawati, 2015: 583)

### 4. *Decision making* (pembuatan keputusan)

Pada aspek ini, pikiran terkait membuat suatu keputusan sangat penting. Konsep ini berhubungan dengan kemampuan seseorang menggunakan wawasannya dan merencanakan karier. Dalam aspek

ini mengukur apa saja yang harus diketahui dan dipertimbangkan oleh seseorang untuk dapat memilih pendidikan dan karier, setelah itu seseorang memilih pekerjaan berdasarkan kemampuan dan minatnya.

Menurut Crites (Busacca & Taber, 2002: 441) membagi aspek kematangan karier menjadi dua, yaitu:

#### 1. Sikap

Aspek ini sikap berkaitan dengan komitmen yang dimiliki terhadap pilihan pekerjaan, konsistensi individu antara nilai, kemampuan, minat, dan arti pekerjaan dalam kehidupan individu. Artinya, aspek sikap adalah kecenderungan pandangan seseorang yang menghubungkan antara pilihan karier dengan kemampuan yang ia miliki

#### 2. Kompetensi

Aspek kompetensi merupakan kemampuan memahami dan memecahkan masalah yang memiliki kaitan dengan proses pengambilan keputusan karier khususnya pada proses kognitif. Aspek kompetensi memiliki indikator penetapan tujuan, penilaian diri, pemecahan masalah, perencanaan, dan informasi pekerjaan

### 3. Faktor-Faktor Kematangan Karier

Seligman (Desti, 2022: 15-17) menjelaskan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kematangan karier individu yakni:

#### 1. Faktor keluarga

Keluarga memiliki peran yang penting dalam kematangan karier individu. Orang tua beserta latar belakangnya merupakan *role model* (model peran) yang paling penting saat berhubungan dengan pengalaman masa kecil.

#### 2. Faktor internal individu

Faktor individu memiliki pengaruh yang kuat pada perkembangan karier seseorang, dan hal-hal tersebut ialah:

- a. *Self esteem* atau harga diri merupakan bentuk penilaian secara positif atau negatif tentang diri yang dimiliki oleh seseorang. Penilaian akan memperlihatkan apakah seseorang dapat menilai dirinya sendiri dan dapat menerima kemampuan serta keberhasilan yang akan diperoleh atau tidak. Pemberian nilai tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang menghargai keberadaan dirinya dan makna dirinya sendiri
- b. Efikasi diri, merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk meraih keberhasilan atau prestasi yang nantinya dapat berpengaruh pada kehidupannya

- c. *Locus of control* ialah konsep untuk menerangkan persepsi atau sudut pandang individu mengenai bentuk tanggung jawab karena adanya beragam peristiwa dalam hidup. *Locus of control* dikelompokkan menjadi dua bentuk yaitu internal *locus of control* serta eksternal *locus of control*.
- d. Keterampilan adalah keahlian, keterampilan adalah keahlian untuk dapat melakukan suatu hal dengan benar tepat. Seseorang yang mengetahui keterampilannya dapat memilih dan menentukan karier yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
- e. Minat merupakan suatu bentuk keinginan yang sangat besar pada suatu hal. Individu yang memiliki minat pada sesuatu akan terdorong untuk bisa menjalani suatu hal tersebut dengan baik begitu pula jika berkaitan dengan pekerjaan yang diminati
- f. Bakat merupakan suatu kemampuan yang bersifat potensial yaitu laten atau terpendam sehingga membutuhkan pengembangan diri lebih lanjut. Bakat yang telah disadari oleh seseorang dapat memberi petunjuk agar seseorang tersebut dapat menentukan pilihan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki
- g. Kepribadian, seseorang dapat lebih mengenal dirinya sendiri serta mendapatkan pemahaman mengenai dirinya sendiri

dengan melakukan refleksi diri pada berbagai macam sifat kepribadiannya (Winkel, 1997: 595).

- h. Usia, seiring bertambahnya umur maka kematangan karier juga akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan usia memiliki pengaruh yang cukup untuk tingkat kematangan karier

### 3. Faktor sosial-ekonomi

Kematangan karier dipengaruhi oleh faktor sosial-ekonomi, mencakup 3 faktor lainnya, yakni:

#### a. Lingkungan

Kematangan karier dapat dipengaruhi oleh lingkungan melalui tiga cara yakni; kesempatan yang dimiliki seseorang dalam memperoleh pekerjaan, hal-hal yang membuat seseorang merasa nyaman, dan informasi yang diperoleh terkait dengan jalur karier yang sesuai

#### b. Status sosial-ekonomi

Lingkungan, latar belakang budaya dan status sosial ekonomi merupakan bagian dari faktor sosial ekonomi yang mempengaruhi perkembangan karier

c. Jenis kelamin

Terdapat stereotip terkait jenis pekerjaan antara laki-laki dan perempuan yang mengakibatkan perbedaan dalam tingkat kematangan karier antara laki-laki dan perempuan. Perkiraan pilihan karier yang tepat untuk masing-masing gender dapat memengaruhi pandangan dan pilihan karier antara laki-laki dan perempuan (Nugraheni, 2011: 10)

Sementara itu menurut Winkel dan Hastuti (2007: 647) membagi 2 faktor yakni internal dan eksternal sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier. Faktor internal mempengaruhi kematangan karier antara lain:

1. Nilai-nilai kehidupan (*values*), adalah nilai ideal yang dimana pun dan kapan pun akan selalu dikejar oleh setiap orang. Nilai-nilai ini dijadikan pedoman serta pegangan dalam kehidupan. Nilai ini dapat menentukan gaya hidup dari seseorang hingga tua
2. Taraf intelegensi, yaitu taraf kemampuan seseorang untuk dapat meraih prestasi yang terkait dengan unsur kognitif. Tinggi dan rendahnya tingkat intelegensi seseorang dapat memengaruhi dalam mengambil keputusan terkait karier
3. Bakat khusus, adalah kompetensi yang dominan dalam suatu bidang keterampilan, kesenian atau bidang kognitif. Adanya bakat

khusus dapat dijadikan bekal yang memberi kemungkinan seseorang untuk dapat masuk ke beragam bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkat jabatan yang lebih tinggi

4. Minat, adalah kecenderungan akan ketertarikan seseorang pada suatu bidang tertentu dengan kestabilan yang cukup dan merasa bahagia berada dalam beragam aktivitas yang terkait dengan minatnya
5. Sifat-sifat, adalah ciri-ciri dari kepribadian yang memberikan ciri khas pada individu, seperti pesimis, ceroboh, ramah, fleksibel, terbuka, tertutup dan riang gembira. Hal-hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja individu dalam pekerjaan, sifat-sifat yang dimiliki individu dapat mendukung atau menghambat dalam pekerjaan
6. Pengetahuan, adalah informasi terkait jenis-jenis pekerjaan dan tentang diri sendiri yang dimiliki oleh seseorang
7. Keadaan jasmani, adalah karakteristik fisik yang dimiliki individu seperti, ketampanan, tinggi badan, pendengaran baik atau kurang baik, ketajaman penglihatan dan jenis kelamin. Beberapa pekerjaan memiliki persyaratan terkait dengan karakteristik jasmani

Kematangan karier juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, menurut Winkel dan Hastuti (2007: 647) sebagai berikut:

1. Masyarakat, adalah lingkungan sosial budaya dimana seseorang tumbuh berkembang. Dalam hal ini lingkungan memiliki arti yang luas dan memiliki pengaruh yang besar pada pandangan yang dijadikan pedoman oleh setiap keluarga dan diturunkan kepada anaknya. Pandangan ini melingkupi gambaran jenis pekerjaan, kesesuaian jabatan tertentu untuk laki-laki dan perempuan, dan perasaan seseorang dalam menjalani kehidupan bermasyarakat
2. Keadaan sosial-ekonomi negara dan daerah, merupakan cepat atau lambatnya laju pertumbuhan ekonomi, golongan sosial ekonomi dari lapisan masyarakat yakni tinggi, tengah dan rendah, dan keberagaman masyarakat yang terbuka atau tertutup bagi anggota masyarakat dari kelompok lain
3. Status sosial ekonomi keluarga, adalah meliputi daerah tempat tinggal dan suku bangsa, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, tingkat pendidikan orangtua, jabatan orangtua
4. pengaruh dari keluarga inti dan anggota keluarga besar seperti adik, kakak, orang tua, saudara kandung orang tua yang mengungkapkan semua harapan mereka serta membicarakan mengenai pendapat serta perilaku terhadap pekerjaan maupun pendidikan

5. Pendidikan sekolah, merupakan pendapat dan perilaku yang yang dibicarakan oleh tenaga pengajar dan bimbingan untuk anak didik terkait pekerjaan dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya
6. Pergaulan dengan teman sebaya, merupakan berbagai macam pandangan dan perbedaan-perbedaan harapan mengenai masa yang akan datang yang terdapat dalam pergaulan sehari-hari dengan teman sebaya

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh faktor yang terbagi dalam dua faktor, yakni:

1. Faktor internal yaitu faktor yang memengaruhi seseorang yang berasal dari dalam diri orang tersebut, diantaranya self esteem, efikasi diri, ketrampilan locus of control, bakat, minat, usia, kepribadian, value, intelegensi, dan keadaan jasmani
2. Faktor eksternal yakni faktor memengaruhi yang berasal dari luar diri individu meliputi lingkungan sosial-ekonomi, keluarga, dan teman sebaya

#### 4. Kematangan Karier Dalam Perspektif Islam

Khazanah Islam memiliki pandangan pada kematangan karier berada pada kematangan nafs seseorang. Nafs memiliki arti sebagai jiwa (soul), nyawa, ruh yang memiliki daya gadhab dan syahwat, kepribadian, dan substansi psikofisik didalam diri seseorang (Hartati et

al., 2004: 166). Karier menurut pandangan Islam adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka mencukupi kebutuhan dalam hidupnya dengan berikhtiar, berusaha, dan bekerja dengan serius dan senantiasa mengingat Allah SWT (dzikir), dengan berdoa atau perilaku nyata. Keyakinan karier yang dimiliki seseorang akan diminta pertanggungjawabannya kepada Allah SWT (Masmuhazir, 2017: 33). Bekerja menurut pandangan islam ialah usaha-usaha yang di sumbangkan dalam rangka keluhuran dan keselamatan manusia (Butsaniah Ash-Shabuni, 2007: 133). Berdasarkan al-Qur'an surat at-Taubah ayat 105 terdapat penjelasan mengenai perintah untuk bekerja, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَاللَّهِهَا دَعَا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: Beramallah kamu, maka Allah akan memperhatikan amalan kamu, dan RasulNya dan orang-orang yang beriman. Dan akan dipulangkan kamu kepada yang Mengetahui apa yang ghaib dan yang nyata, maka akan diberitakannya kepada kamu apa yang pernah kamu kerjakan.”

Dalam tafsir Prof. Dr. Hamka ayat ini menjelaskan bahwa, Bersedekah merupakan langkah pertama dari bertaubat tetapi tidak hanya berhenti pada hal itu saja melainkan terus beramal, hal ini dikarenakan nilai kehidupan didasarkan oleh amalan yang bermutu. Allah, Rasul, dan orang beriman tidak akan berhenti memperhatikan amal. Amal disini memiliki arti sebagai pekerjaan, usaha, perilaku atau aktivitas hidup. Allah memberi perintah untuk bekerja sesuai dengan

bakat, tenaga, dan kemampuan yang kita miliki. Bekerja menurut bakat bertujuan agar usia kita tidak habis secara percuma. Diiringi dengan meminta petunjuk dari Allah Swt, kita harus meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang kita miliki. Hendaklah kita mengeluarkan sebagian rezeki yang kita dapatkan dari pekerjaan untuk berzakat atau bersedekah.

Ayat ini juga menjelaskan bahwa tidak ada pekerjaan yang hina selama pekerjaan itu halal dan tidak melepaskan diri dari ikatan dengan Allah Swt. Amal merupakan usaha dan bekerja. Bersungguhsungguhlah dalam bekerja dan menjaga agar pekerjaan tersebut tidak tercampur dengan sesuatu yang haram. Allah, Rasul, dan orang beriman akan memberikan penghargaan yang nilainya lebih tinggi dari dengki manusia. Oleh karena itu, kita tidak perlu memperdulikan rasa dengki, iri hati dari orang lain. Selama kita terus berusaha agar jangan sampai bekerja dengan mencampur antara sesuatu yang buruk dan baik. Oleh karena itu, iman sebagai sendi dari amal wajib dipupuk. Amalan yang baik berasal dari iman yang tumbuh subur (Hamka, 1985: 39-41). Ayat ini juga menjadi bentuk ancaman dari Allah bagi orang-orang yang melanggar perintahnya berupa ditampakkannya amal perbuatan mereka pada hari kiamat yang pasti terjadinya kepada Allah, Rasulullah, dan orang-orang beriman (Abdullah, 2003:202).

## **B. Dukungan Sosial Teman Sebaya**

### **1. Definisi Dukungan Sosial Teman Sebaya**

Dukungan sosial adalah suatu kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun pertolongan yang didapat seseorang dari orang atau kelompok disekitarnya (Sarafino, 1994: 201). Menurut Listyowati, Andayani & Karyanta (2012: 132) dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima seseorang sehingga orang tersebut dapat mengatasi masalah yang dialaminya. dukungan ini diperoleh dari teman (peer), orang tua, guru atau sekolah. Bukhori et al. (2017: 314) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan interaksi dua individu atau lebih dimana mereka menerima bantuan dari anggota keluarga dan teman terdekat.

Menurut Gottlieb (1983: 83) dukungan sosial merupakan bimbingan, pertolongan, pemberian informasi secara lisan atau nonlisan dengan tulus, bisa juga memberi dukungan emosional dengan memberikan bantuan dalam bentuk kehadiran secara langsung yang akan mempengaruhi sikap penerima. Didukung oleh pendapat Oktariani (2019: 104) yang mendefinisikan dukungan sosial teman sebaya sebagai suatu bentuk dukungan dan petolongan yang diterima dari orang lain kepada seseorang sehingga orang tersebut merasa nyaman baik secara psikis maupun fisik, merasa dicintai, dihargai, dan disayangi sebagai bagian dari suatu kelompok yang memiliki umur dan

tingkat kematangan yang hampir sama, muncul rasa kompeten dan percaya diri.

Dukungan sosial teman sebaya ialah suatu dukungan sosial yang berasal dari teman sebaya yang bisa memberikan wawasan mengenai hal apa saja yang perlu dilakukan remaja sebagai usaha dalam melakukan sosialisasi dengan lingkungan sekitarnya, selain itu juga dapat memberikan kesempatan bagi seseorang untuk dapat mencoba beraneka macam peran guna menyelesaikan krisis dalam usahanya membentuk identitas diri yang terbaik serta memberi timbal balik atas apa yang dilakukan seseorang dalam lingkungan sosialnya dan kelompok (Saputro & Sugiarti, 2021: 60).

Pendapat lain Mediastuti dan Nurhadianti (2022: 36) dukungan sosial teman sebaya adalah dorongan yang didapat seseorang dari teman sebayanya dalam bentuk perhatian dan pertolongan sehingga orang tersebut merasa percaya diri dan dirinya dihargai orang lain. Menurut Rahayuningrum et al (2019: 125) Teman sebaya merupakan sekelompok orang dengan usia yang relatif sama dan sadar dengan adanya tekanan sosial dan hubungan sosial yang berasal dari orang-orang seusianya. Pada saat ini, seseorang juga mulai melakukan upaya untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang lebih luas dan mulai mengurangi ketergantungan pada orang tuanya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial teman sebaya adalah dukungan yang ditujukan oleh seseorang kepada orang lain yang memiliki tingkat usia yang hampir sama agar seseorang merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari kelompok karena memiliki minat yang sama.

## 2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial Teman Sebaya

House et al. (1982: 129) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial, antara lain:

### a. Dukungan penghargaan (*esteem support*)

Berdasarkan pendapat dari House et al. (1982: 129) dalam memberikan dukungan penghargaan dapat melalui beragam cara agar seseorang merasa percaya diri untuk memperoleh ide atau saran yang bersifat positif dari orang lain dan memiliki semangat, merasa berguna dan merasa dihargai saat seseorang sedang mengalami tekanan atau masalah dengan cara memberikan sebuah penilaian yang positif dan dorongan untuk maju

### b. Dukungan emosional (*emotional support*)

Dukungan emosional merupakan dukungan yang terpusat pada perasaan seseorang. Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kehangatan, kasih sayang, kepedulian terhadap orang lain, memiliki kepercayaan pada orang lain, perhatian pada orang yang bersangkutan agar dapat berpikir positif dan merasa dicintai. Hal ini didukung oleh pendapat Kartini kartono (2010: 124) yang

menyatakan bahwa perasaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kemauan, pikiran serta perilaku manusia

c. Dukungan instrumental (tangible or instrumental support)

Dukungan instrumental adalah pemberian bantuan yang diterima secara langsung atau tanpa melalui perantara seperti meminjamkan sejumlah buku, memberi pinjaman uang kepada orang membutuhkan, membantu orang yang sedang kesulitan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya guna menunjang penyelesaian pekerjaan seseorang

d. Dukungan informasi (informational support)

Dukungan informasi adalah dukungan berupa pemberian informasi, nasehat, saran, ataupun umpan balik dari orang lain agar individu dapat menerima pendapat sebagai bahan pertimbangan sesuatu dalam hidupnya dan mengetahui hal-hal apa saja yang lebih baik atau seharusnya dilakukan oleh individu tersebut. Hal ini senada dengan pernyataan dari Bukhori (2012: 8) yang menyatakan bahwa pemberian informasi, yakni informasi yang bertujuan untuk menyelesaikan kesulitan pribadi dan profesional

e. Dukungan jaringan sosial (network support)

Dukungan jaringan sosial adalah dukungan yang diberikan agar seseorang merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari suatu kelompok karena adanya kesamaan dalam minat dan aktivitas sosial. Selaras dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sarafino (1994:

212) bahwa dukungan jaringan sosial atau dapat disebut dukungan persahabatan adalah dukungan yang diberikan agar seseorang bisa menggunakan waktunya untuk kegiatan sosial dengan orang lain melewati proses interaksi sosial yang positif

Terdapat empat aspek dukungan sosial Menurut Sarafino (1994) yakni:

- a. Dukungan emosi, dukungan ini merupakan ungkapan kasih sayang, perhatian dan kekhawatiran yang ditujukan untuk seseorang. Hal ini mengakibatkan individu merasa nyaman, didukung dan dicintai ketika individu tersebut sedang merasa tertekan
- b. Dukungan penghargaan, dukungan ini merupakan penilaian positif yang diberikan kepada orang lain dengan cara persetujuan mengenai perasaan seseorang, memberikan perbandingan positif dengan orang lain
- c. Dukungan instrumen, dukungan instrumen merupakan dukungan yang diberikan secara langsung seperti meminjamkan uang pada orang yang sedang butuh pinjaman
- d. Dukungan informasi, bantuan ini melingkupi nasehat, saran atau kritik yang membangun kepada seseorang yang sedang dalam tekanan

Menurut Taylor et al. (2009: 555) aspek-aspek dukungan teman sebaya ada tiga, yaitu:

a. Tangible assistance

Tangible assistance merupakan dukungan yang diberikan berupa materi meliputi jasa dan keuangan

b. Information support

Information support yaitu dukungan berupa informasi yang diberikan kepada seseorang sehingga dapat membantu orang tersebut dalam menghadapi suatu peristiwa yang dapat menimbulkan stres

c. Emotional support

Emotional support merupakan dukungan yang diberikan seseorang untuk meyakinkan individu bahwa dirinya berharga

3. Dukungan Sosial Teman Sebaya Dalam Pandangan Islam

Sistem sosial islam menurut Qutb adalah bercorak manusiawi, konsepsinya yang kuat mengenai persatuan manusia dan tujuannya yang menginginkan terhimpunnya seluruh umat manusia di bawah bendera persaudaraan yang sama dan sederajat (Qutb, 1980: 100-101). Menurut Qutb, seseorang memiliki anugerah alamiah yang berbeda-beda (Qutb, 1980: 35). Maka dari itu prinsip tolong-menolong harus ada. Qutb menjelaskan bahwa kehidupan menurut perspektif islam adalah meliputi kasih sayang, tolong-menolong, persaudaraan dan tenggang rasa dengan ketentuan sistem yang jelas dan batasan asas yang jelas, antara semua orang secara umum khususnya seluruh umat

islam (Qutb, 1980: 33). Kerjasama adalah suatu kewajiban bagi seluruh anggota masyarakat dalam rangka memelihara kepentingan bersama dengan batasan-batasan dalam perilaku yang baik dan ma'ruf (Qutb, 1980: 74–75).

Dalam al-Qur'an surat al-Maidah ayat 2 menjelaskan mengenai tolong menolong, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ  
وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمْيِنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا  
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ  
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا  
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu uraikan syiar-syiar Allah, dan jangan pada bulan yang dihormati, dan jangan pada binatang kurban, dan jangan pada kalungan leher, dan jangan pada orang-orang yang datang berduyun ke rumah yang mulia, karena mengharapkan kurnia Tuhan mereka dan keridhaan. Dan apabila kamu sudah tahallul, bolehlah kamu berburu, dan janganlah menimbulkan benci padamu penghalangan suatu kaum, bahwa mereka pernah menghambat kamu daripada Masjidil Haram, yang menyebabkan kamu melampaui batas. Dan bertolong-tolonglah kamu atas kebajikan dan taqwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan atas dosa dan permusuhan. Dan takwalah kamu sekalian kepada Allah adalah sangat keras siksaan.”

Menurut tafsir dari Prof. Dr. Hamka, ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT memberi peringatan dan anjuran dalam menjalani hidup senantiasa untuk tolong-menolong dalam hal-hal yang baik atau kebajikan. Di dalam ayat ini, bertalian dengan ayat pergi ke Makkah yang dijelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang baik akan

lebih baik lagi jika dikerjakan dengan tolong-menolong. Yang berat sama dipikul dan yang ringan sama dijinjing.

Menurut Prof. Dr. Hamka, ayat ini juga menjadi alasan dianjurkannya kegiatan berkumpul dengan tujuan yang baik, seperti perkumpulan komunitas-komunitas persahabatan, yang bertempat di surau, langgar, masjid dan pondok. Hal ini bertujuan agar tidak hanya dijadikan tempat beribadah kepada Tuhan tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk kegiatan tolong-menolong dalam berbagai urusan bersama (Hamka, 1987: 112-114).

Dalam ayat ini kita diperintahkan oleh Allah SWT untuk berbuat kebajikan dalam menjalani hidup dengan saling tolong menolong kepada orang lain atau yang disebut *al – birru*, dan meninggalkan berbagai bentuk kemungkaran yang disebut *at-takwa*. Kemudian mereka dilarang tolong-menolong dalam hal berbuat dosa, kebatilan, dan mengerjakan hal-hal yang haram (Abdullah, 2003:9)

### **C. Efikasi Diri**

#### **1. Definisi Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah salah satu dari faktor personal yang menghubungkan atau menjadi mediator dalam hubungan antara faktor lingkungan dan faktor perilaku (Hidayat, 2005: 156). Efikasi diri berpengaruh pada pola pikir, respon emosional dalam memutuskan sesuatu. Keberhasilan dalam performa dan pelaksanaan pekerjaan dapat

ditentukan oleh efikasi diri (Mujiadi, 2003: 86). Menurut Baron & Byrne (2004: 183) efikasi diri merupakan kepercayaan yang dimiliki oleh individu mengenai kemampuan atau keterampilannya atas tugas pekerjaan yang ia hadapi, keyakinan dalam mengatasi suatu hambatan dan mencapai tujuan.

Menurut Greenhaus dan Callanan (2006: 719) efikasi diri adalah poin penting yang digunakan dalam mempelajari efektivitas dalam sebuah organisasi atau tim. selain itu, dalam memahami dan memfasilitasi perkembangan karier seseorang dapat menggunakan efikasi diri sebagai variabel utama. Efikasi diri merupakan kepercayaan yang dimiliki individu mengenai kemampuan yang ia miliki agar dapat mengendalikan diri dari situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Bandura memberi gambaran bahwa efikasi diri adalah salah satu alasan dari bagaimana cara orang dapat merasakan sesuatu, bersikap, memberi motivasi diri sendiri, dan berpikir (Bandura, 2010: 21).

Menurut pendapat dari Santrock (2007: 54) menyatakan bahwa perilaku sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Menurut Alwisol (2009: 53) menjelaskan efikasi diri sebagai gambaran diri sendiri tentang apakah seseorang layak dalam melaksanakan tugas sesuai situasi yang ada, efikasi diri memiliki kaitan yang erat dengan kepercayaan bahwa seseorang mampu dalam melaksanakan tindakan sesuai harapan. Menurut pendapat Luthan (2014: 338) menjelaskan jika efikasi diri

merujuk pada keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan yang ia miliki guna memberi motivasi pada sumber daya kognitif dan sikap yang dibutuhkan untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Menurut pendapat Lunenburg (2011: 10) mengatakan bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang saat berhadapan dan mengatasi masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta dapat mengambil sikap untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang diterimanya, sehingga orang tersebut dapat menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat lain dari Tarigan et al. (2022: 626) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan baik agar memperoleh hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi masalah atau tugas yang diberikan dan mengetahui apa yang harus dilakukan.

## 2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (1997: 42-46) sebagai berikut:

### a. Tingkatan (Level)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kesukaran tugas yang diterima individu. Apabila seseorang dapat mengklasifikasikan masalah yang sedang dihadapi, maka efikasi diri mampu menyesuaikan pengetahuan sesuai dengan tingkat kesukaran yang dialami. Seseorang akan segera menyelesaikan tugas yang dianggap mudah untuk dikerjakan dahulu setelah itu baru akan memperkirakan tugas-tugas yang dianggap sulit untuk diselesaikan.

Hal ini sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki tiap individu itu sendiri atau dengan kata lain seseorang dapat melakukan tindakan penyelesaian masalah berdasarkan derajat kemampuan yang berbeda-beda pada setiap orang. Aspek ini berkaitan dengan pemilihan tindakan oleh seseorang, kebanyakan orang akan lebih mengarah untuk melakukan sesuatu yang ia rasa dapat melakukannya dan menjauhi perilaku yang ia rasa diluar batas kemampuannya (Bandura, 2010: 32)

### b. Generalisasi (Generality)

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalamannya ketika menghadapi suatu tugas, seperti dapatkah seseorang mengubah suatu kegagalan

menjadi hambatan atau justru menjadi suatu pelajaran. Aspek ini berkaitan dengan luasnya kemampuan yang seseorang miliki, apakah kemampuannya hanya terbatas oleh beberapa kegiatan dan situasi tertentu atau pada situasi dan kegiatan yang beraneka ragam. Keyakinan yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh pada ketahanan, semangat, serta keuletan dalam menyelesaikan masalahnya (Bandura, 2010: 32)

c. Kekuatan (Strength)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kekuatan keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki seseorang akan menguatkan seseorang dalam menambah usaha yang sedang dilakukan meskipun terdapat pengalaman buruk yang memperlemah harapannya. Sebaliknya, harapan seseorang dengan tingkat efikasi diri yang rendah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman yang buruk. Aspek ini memiliki keterkaitan dengan aspek level, yang mana semakin tinggi level tingkat kesukaran tugas, maka keyakinan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau masalah akan semakin melemah (Bandura, 2010: 32)

Terdapat aspek-aspek efikasi diri menurut Lauster (Mawanti, 2011: 42, sebagai berikut:

- a. Kepercayaan pada kemampuan diri adalah memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi suatu hal

- b. Optimis merupakan perilaku tidak mudah menyerah dalam mengatasi suatu tugas
- c. Obyektif merupakan kemampuan dalam melihat dan menyelesaikan masalah sesuai dengan fakta yang ada
- d. Bertanggung jawab merupakan sikap menerima berbagai konsekuensi sebagai hasil dari perilakunya
- e. Rasional dan realistis merupakan kemampuan dalam menganalisa suatu masalah yang dihadapi

Aspek-aspek efikasi diri Menurut Rizvi et al. (1997: 58), yaitu:

- a. Harapan hasil (outcome expectancy)

Aspek ini merupakan hasil dari kepercayaan seseorang bahwa dalam mengambil tindakan tertentu dapat mengakibatkan konsekuensi tertentu

- b. Efikasi yang diharapkan (efficacy expectancy)

Aspek ini berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang dapat bersikap sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan

- c. Nilai hasil (outcome value)

Aspek ini berbentuk nilai tertentu berkaitan dengan hasil yang diperoleh. Individu yang mempunyai outcome value yang tinggi dapat mendukung harapan hasil dan harapan efikasi yang dimiliki seseorang

### 3. Efikasi Diri Dalam Pandangan Islam

keyakinan yang dimiliki seorang muslim memiliki hubungan dengan akidah untuk melakukan ibadah pada Allah Swt agar memperoleh kebahagiaan dunia dan akherat. Kepercayaan untuk memperoleh impian tersebut harus diiringi dengan ikhtiar yang kuat agar bisa menggapai tujuan tersebut (Valentino & Himam, 2013: 54).

Penjelasan mengenai pentingnya keyakinan terdapat dalam surat al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا ۖ إِن نَّسِينَا ۖ أَوْ أَخْطَأْنَا ۖ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا ۖ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۖ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَارْحَمْنَا ۖ إِنَّكَ أَنْتَ مَوْلَانَا فَآ نُنْصِرْنَا عَلَىٰ قَوْمِ الْكٰفِرِينَ

“Tidaklah Allah memberati suatu diri melainkan sekedar terpikul olehnya. Dia akan mendapat pahala dari apa yang dia usahakan dan akan mendapat siksa atas apa yang dia usahakan pula. Ya Tuhan kami! Janganlah engkau menuntut kami di atas kealpaan kami dan kekeliruan kami. Ya Tuhan kami! Janganlah engkau pikulkan ke atas kami siksa, sebagaimana yang pernah Engkau pikulkan atas orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami! Janganlah Engkau timpakan ke atas kami perintah yang tidak bertenaga kami dengan dia, dan maafkanlah (dosa-dosa) kami dan ampunilah kami dan kasihanilah kami; engkaulah penolong kami. Maka tolonglah kami atas mengalahkan kaum yang tidak mau percaya.”

Menurut tafsir dari Prof. Dr. Hamka bahwa ayat terakhir dari Surat al-Baqarah mengandung permohonan ampun kepada Allah SWT. Dalam ayat ini menjelaskan bahwa tidak ada suatu perintah yang berat dari Allah SWT yang diberikan kepada setiap orang, apalagi jika dalam

setiap individu memiliki iman. Seringan apapun perintah yang diberikan tetap akan terasa berat jika di dalam hati tidak terdapat iman. Seseorang akan dapat pahala karena apa yang ia usahakan dan sebagian orang akan memperoleh siksa dari apa yang ia usahakan.

Allah SWT tidak mungkin membebani hambaNya diluar dari kemampuan yang dimilikinya. Segala perintah dari Allah SWT pastilah untuk kebaikan bagi diri hambaNya dan segala larangan dari Allah SWT ialah karena akan membahayakan bagi diri hambaNya. Dengan didasarkan oleh iman kita senantiasa dianjurkan untuk selalu berusaha. Apabila derajat iman manusia bertambah, maka dia juga akan bertambah cermat (Hamka, 1982: 93-95). Ayat ini memiliki maksud permohonan ampun kepada Allah untuk senantiasa tidak memberikan beban kepada hambanya dengan amal-amal yang berat meskipun kami (hambanya) mampu menunaikannya (Abdullah, 2004: 581)

#### **D. Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier**

Mahasiswa S1 rata-rata berada pada umur 19-23 tahun. Rentang usia tersebut bisa disebut sebagai tahap dewasa awal yang dimana pada tahap ini merupakan tahap peralihan dari masa remaja ke dewasa (Fauziah, 2016: 124). Tahap ini ditandai dengan adanya pekerjaan-pekerjaan yang diminati serta keinginan untuk mencoba sebagai sesuatu yang memiliki potensi (Nurrillah, 2017: 74). Mahasiswa memiliki keharusan untuk dapat menentukan pilihan karier yang diminati dan ingin dilakukan sebagai suatu

pekerjaan kedepannya. Selain untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam hidup, dengan berkarier akan meningkatkan potensi diri yang dimiliki seseorang (Grashinta et al. (2018: 26). Seseorang dituntut untuk dapat menyelesaikan berbagai tugas perkembangan salah satunya kematangan karier. Menurut Super (1992: 8) kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam mengambil suatu keputusan karier yang tepat dan sesuai dengan tugas perkembangan karier, individu juga dapat mengenali dan mengatasi masalah yang ada dipekerjaan dan kariernya.

Terdapat fenomena mahasiswa yang merasa mengalami suatu hambatan ketika hendak memilih suatu pekerjaan yang mereka sukai dan sesuai dengan minat dan bakatnya hal ini menyebabkan mahasiswa belum melakukan persiapan diri untuk memasuki dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015: 585) menunjukkan bahwa terdapat 46% mahasiswa yang mempunyai tingkat kematangan karier yang tinggi sedangkan mahasiswa tingkat akhir jurusan psikologi di Universitas Islam Bandung yang mempunyai tingkat kematangan karier yang rendah sebanyak 54 %. Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kematangan karier pada mahasiswa masih tergolong rendah.

Hal ini memperlihatkan jika terdapat perubahan terus-menerus pada faktor dunia industri, lulusan sarjana terus bertambah jumlahnya tetapi terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan industri dengan kompetensi yang diperlukan. Hal ini mengakibatkan mahasiswa harus mengeksplorasi karier secara komprehensif sehingga diharapkan seseorang

yang memiliki kematangan karier dapat berhasil dalam mengembangkan karier kedepannya (Jatmika & Linda, 2017: 187). Terdapat pendapat dari Larasati & Kardoyo (2016: 749) yang mengungkapkan bahwa kesalahan dalam pengambilan keputusan karier disebabkan oleh rendahnya tingkat kematangan karier.

Berdasarkan teori dari Winkel dan Hastuti (2007: 655) mengungkapkan bahwa teman sebaya adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kematangan karier seseorang. Sejalan dengan pendapat tersebut Rice (1999: 536) juga mengungkapkan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh salah satu faktor eksternal yaitu teman sebaya, teman sebaya yang berperan dalam pemilihan karier seseorang. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramanasari (2019: 553) bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh dukungan sosial teman sebaya dengan persentase sebesar 36,1%, sedangkan 63,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor eksternal dari kematangan karier adalah dukungan sosial teman sebaya yang diperoleh dari luar individu dan dapat memberikan pengaruh pada pemilihan karier seseorang. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendayani, Novia & Abdullah (2018: 38) yang menunjukkan hasil dari hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Universitas "X" bahwa terdapat hubungan yang positif antar kedua variabel. Kematangan karier mendapat sumbangan positif dari dukungan sosial teman sebaya sebesar 29.7%

Menurut Rahayuningrum et al (2019: 125) Teman sebaya merupakan sekelompok orang dengan usia yang relatif sama dan sadar dengan adanya tekanan sosial dan hubungan sosial dan yang berasal dari orang-orang seusianya. Pada saat ini, seseorang juga mulai melakukan upaya untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang lebih luas dan mulai mengurangi ketergantungan pada orang tuanya. Seorang teman dapat menguatkan harapan orang tua dalam eksplorasi karier maka dari itu dukungan dari teman sebaya berpengaruh terhadap pemilihan karier. Tingginya intensitas pertemuan seseorang dengan teman sebaya menjadikan teman sebaya memiliki pengaruh yang besar terhadap seseorang. Selain itu, teman sebaya dapat memahami perasaan individu dengan lebih baik dibandingkan orang-orang yang lebih dewasa (Kurnia Illahi & Akmal, 2018: 174).

Menurut Hurlock (2004: 213) seseorang lebih sering menghabiskan waktunya diluar rumah bersama teman-temannya sebagai bagian dari kelompok, maka dari itu dapat dipahami jika teman sebaya memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh keluarga terhadap penampilan, minat, sikap, pembicaraan. Hal ini selaras dengan pendapat Slameto (2010: 71) yang menyatakan bahwa teman sebaya memiliki pengaruh yang lebih cepat masuk kedalam jiwa seseorang dari pada yang kita perkirakan. Teman bergaul yang baik akan memberikan pengaruh pada diri seseorang. Begitu pula sebaliknya.

Selain dukungan sosial teman sebaya, terdapat efikasi diri sebagai faktor yang dapat memengaruhi kematangan karier (Susantoputri et al., 2014: 68). Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi dan memberikan hasil yang menguntungkan (Rachmawati, 2012: 19-20). Menurut Baron & Byrne (2004: 183) efikasi diri (*self efficacy*) merupakan kepercayaan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya atas kinerja dari pekerjaan yang diperoleh, mengatasi suatu tantangan, dan mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada pengembangan karier seseorang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2020: 38) yang menunjukkan hasil bahwa efikasi diri memengaruhi kematangan dengan persentase sebesar 32,8 % terdapat persentase 66,2 % faktor lain yang memengaruhi. Artinya seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier seseorang. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan karier hingga dapat mencapai kematangan karier. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Rishadi (2016: 58) yang menunjukkan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,453 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier terdapat hubungan yang

positif serta signifikan. Seseorang yang memiliki efikasi diri akan terus berusaha dalam mengatasi kesukaran, termasuk banyaknya pilihan alternatif pekerjaan yang memberikan kesulitan untuk mencapai kematangan karier (Susantoputri et al., 2014: 71).

Seseorang memerlukan efikasi diri agar mampu mengelola harapannya agar berhasil. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang baik dapat mengetahui apa saja yang ia butuhkan dan sikap apa yang harus dilakukannya sehingga bisa mencapai keinginannya. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang baik dapat mendorong dalam pencapaian kematangan kariernya.

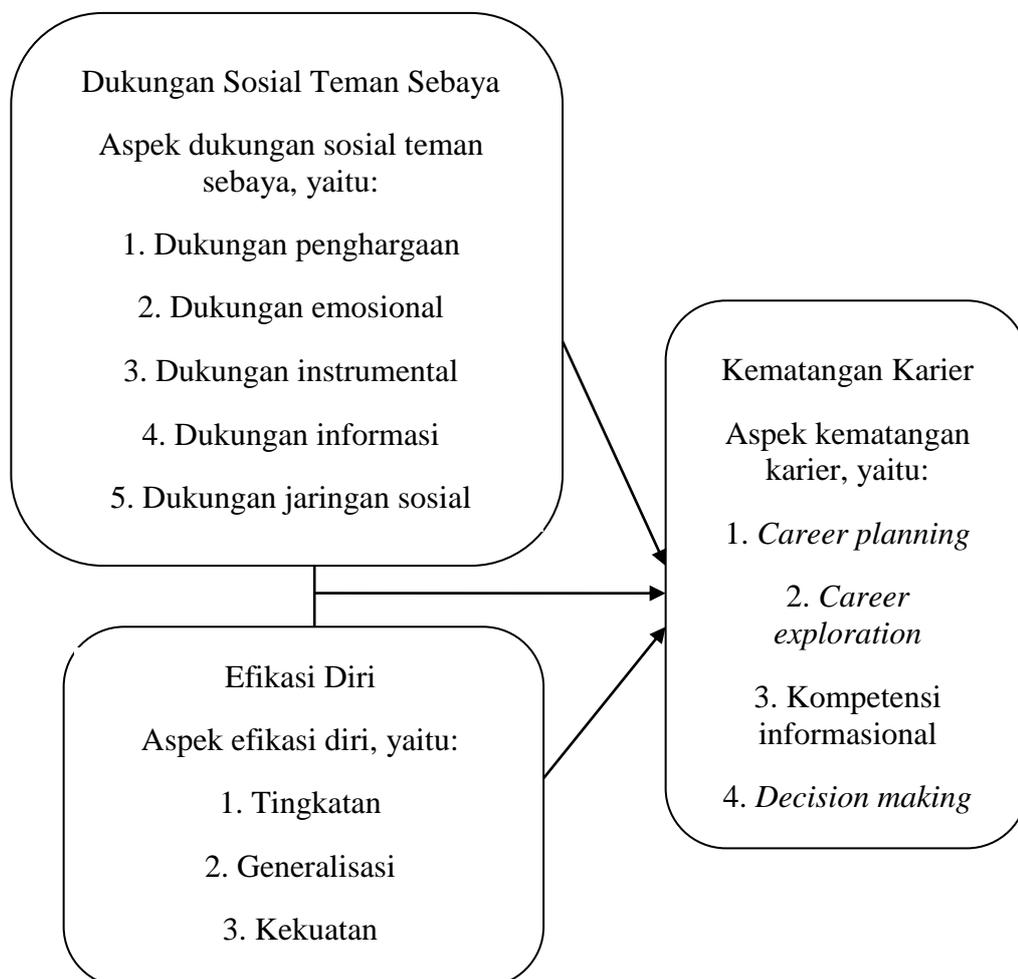
Pada dasarnya mahasiswa sudah memiliki kemampuan untuk menentukan sikap yang harus dilakukan dan bertanggungjawabkan sikap yang ia ambil. Mahasiswa sudah harus bisa mengambil keputusannya sendiri dalam mengatasi masalah yang ada dalam hidupnya. Saat ini terdapat fenomena dimana sebagian besar mahasiswa tidak memiliki kepercayaan untuk memperoleh hasil yang baik melalui usaha yang dilakukannya dan kemampuan yang ia miliki. Mahasiswa lebih condong membuat pilihan pada apa saja yang ia anggap lebih mudah. Hal ini diakibatkan oleh tingkat keyakinan yang rendah pada diri sendiri jika dirinya memiliki kemampuan secara kognitif dan fisik (Fadhila, Abd & Bustamam, 2017: 83-84).

Efikasi diri dibutuhkan dalam kematangan karier. Efikasi diri yang kuat dapat memacu seseorang agar terus berusaha dan optimis mendapatkan hasil yang baik atau kesuksesan, sedangkan seseorang yang mempunyai efikasi diri yang rendah akan menunjukkan perilaku pesimis dan menunjukkan perilaku yang tidak melakukan usaha, kesulitan dalam memotivasi dirinya, ketika mengalami situasi yang sukar akan mudah menyerah, mempunyai komitmen yang lemah pada tujuan yang telah dibuat (Feis & Feist, 2008: 78). Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yulikhah, Bukhori & Murtadho (2019:73) efikasi diri penting bagi mahasiswa karena seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki keberanian dalam menghadapi resiko dan berminat untuk mencoba suatu hal yang baru. dengan demikian hal ini dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran yang bertujuan untuk menambah pengalaman sehingga saat individu menghadapi situasi yang sama, individu mengetahui apa yang perlu dilakukan.

Berdasarkan penjelasan terkait dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri memiliki hubungan dengan kematangan karier. Semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kematangan kariernya.

Adanya uraian keterhubungan dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier diatas apabila digambarkan akan menjadi bagan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier



### E. Hipotesis

Menurut Azwar (2010: 49) hipotesis atau asumsi merupakan jawaban sementara sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dibutuhkan dalam memprediksi suatu jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang

telah dibuat atau dirumuskan. Adapun hipotesis atau asumsi yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo

H2 : Ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo

H3 : Ada hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses yang dilaksanakan untuk memperoleh pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk melakukan analisa pada keterangan suatu hal yang hendak diteliti (Kasiram, 2008: 21). Menurut Sugiyono (2015: 7) penelitian kuantitatif untuk mengukur hipotesis menggunakan statistik dengan proses mengolah data menggunakan alat ukur penelitian pada sampel yang dipilih.

Pendekatan dalam penelitian ini memakai pendekatan korelasional, menurut pendapat Azwar (2010: 8) penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui kekuatan antara variabel terikat dengan variabel bebas serta arah hubungan antar variabel. Melalui penelitian korelasional, variabel-variabel serta hubungannya bisa diukur dan dikerjakan bersama-sama dalam situasi yang realistik. Pada penelitian ini korelasi yang dicari yaitu hubungan dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

## **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel penelitian**

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Variabel Bebas

X1 : Dukungan Sosial Teman Sebaya

X2 : Efikasi Diri

#### 2. Variabel Terikat

Y : Kematangan Karier

### **2. Definisi Operasional**

#### **a. Kematangan Karier**

Kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam membuat perencanaan karier dan membuat keputusan karier yang baik dan realistis dengan mempertimbangkan bakat, minat, pengalaman dan kepribadian kemudian bertanggung jawab sesuai tugas dalam tahap perkembangan karier dengan menyadari apa yang dibutuhkan melalui eksplorasi yang telah dilakukan. Kematangan karier pada penelitian ini diukur menggunakan skala kematangan karier yang memiliki empat aspek, yaitu *career planning* (perencanaan karier), *career exploration* (eksplorasi karier), kompetensi informasional, *decision making* (pengambilan keputusan). Semakin tinggi skor yang diperoleh

dari pengukuran kematangan karier melalui skala kematangan karier maka akan semakin tinggi pula tingkat kematangan karier subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh oleh subjek dalam skala ini, maka semakin rendah pula tingkat kematangan karier yang dimiliki subjek

#### **b. Dukungan Sosial Teman Sebaya**

Dukungan sosial teman sebaya merupakan bentuk dukungan yang membuat kenyamanan secara fisik dan psikologis yang ditujukan untuk seseorang dengan tingkat usia yang kurang lebih sama agar individu merasa memiliki teman untuk berbagi minat yang serupa, diperhatikan, dihargai, dicintai, dan saling menguatkan sebagai bagian dari kelompok sosial serta memberikan kesempatan individu untuk mencoba berbagai macam peran dalam menyelesaikan krisis dalam membentuk identitas dirinya. Variabel dukungan sosial teman sebaya diukur menggunakan skala dukungan sosial teman sebaya yang memiliki lima aspek, yaitu dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan jaringan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari pengukuran dukungan sosial teman sebaya melalui skala dukungan sosial teman sebaya maka akan semakin tinggi pula tingkat dukungan sosial teman sebaya subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh oleh subjek dalam skala ini, maka semakin rendah pula tingkat dukungan sosial teman sebaya yang dimiliki subjek

### c. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang ada melalui tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Variabel efikasi diri akan diukur menggunakan skala efikasi diri yang memiliki tiga aspek, yaitu *level*, *generality*, *strength*. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari pengukuran efikasi diri melalui skala efikasi diri maka akan semakin tinggi pula tingkat efikasi diri subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh oleh subjek dalam skala ini, maka semakin rendah pula tingkat efikasi diri yang dimiliki subjek

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini berada di UIN Walisongo Semarang. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara *online* yakni melakukan persebaran skala penelitian menggunakan Google formulir.

### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan April 2023

## D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat untuk dianalisis kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Menurut Latipun (2015: 29) populasi merujuk pada jumlah total orang yang telah dianalisis dan mempunyai beberapa karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini populasinya meliputi mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan populasi berikut:

Tabel 3. 1 Data Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Tahun 2022/2023

No	Fakultas	Jumlah mahasiswa
1.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	3.251
2.	Fakultas Syariah dan Hukum	3.467
3.	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	4.142
4.	Fakultas Ushuluddin dan Humanioran	2.717
5.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	2.498
6.	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	1.592
7.	Fakultas Psikologi dan Kesehatan	1.466
8.	Fakultas Sains dan Teknologi	3.422
Jumlah Total		22.555

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki populasi (Azwar, 2010: 79). Oleh karena itu, dengan memperhatikan prosedur pengambilan sampel, sampel dapat disebut sebagai perwakilan bagian dari populasi. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Alasan peneliti menggunakan rumus Slovin ialah agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, jumlah sampel harus representative serta tidak memerlukan tabel jumlah sampel dalam perhitungannya. Di bawah ini Rumus Slovin yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{22.555}{1 + 22.555(0,1)^2}$$

$$n = \frac{22.555}{226,5}$$

$$n = 99,5$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti dengan jumlah populasi 22.555 orang mahasiswa, maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 99,5 dibulatkan menjadi 151 responden.

### 3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2015: 81) teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling. Teknik accidental sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan individu tersebut memiliki kriteria yang sesuai sebagai sumber data dengan ketetapan yang dibuat oleh peneliti (Sugiyono, 2015: 85). Adapun dalam penelitian ini accidental sampling digunakan di UIN Walisongo Semarang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. *Skala likert* merupakan jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2015: 93) *skala likert* digunakan untuk mengukur perilaku, opini, dan persepsi individu atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kelompok item, yakni item *favourable* dan item *unfavourable*. Item *favourable* merupakan item yang isinya menunjukkan karakteristik adanya atribut yang diukur, sedangkan item *unfavourable* adalah item yang isinya tidak menunjukkan karakteristik atribut yang hendak diukur (Azwar, 2012: 42). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan skala berupa skala dukungan sosial teman sebaya, skala efikasi diri dan skala kematangan karier.

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah skala *likert*. Instrumen yang menggunakan *skala likert* memiliki jawaban pada setiap item dengan tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif. *Skala likert* dalam penelitian ini menggunakan skala dengan 4 pilihan jawaban. Menurut Widoyoko, skala ini menuntut responden untuk menentukan sikap atau jawaban terhadap pernyataan atau pertanyaan yang ada didalam instrumen. selain itu, dengan menggunakan skala 4 ini tidak memberikan peluang pada responden untuk bersikap netral sehingga dapat menghindarkan dari jawaban ragu-ragu (Widoyoko, 2018: 106).

Agar responden dapat membaca dengan teliti setiap pertanyaan atau pernyataan yang sudah disediakan pada lembar instrumen dalam penelitian ini, skala dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif (Widoyoko, 2018: 107). Berikut ini merupakan tabel perhitungan skor skala penelitian dan penjelasan alternatif jawaban:

Tabel 3. 2 Skoring skala

Pilihan jawaban	Skoring	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Terdapat tiga skala pengukuran dalam penelitian ini yang memiliki batasan sesuai dengan definisi operasional masing-masing, skala yang digunakan adalah:

1. Skala kematangan karier

Skala kematangan karier pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Donald Edwin Super (Savickas, 2001: 52-53) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa UIN Walisongo. Oleh sebab itu, aspek-aspek yang dijadikan acuan untuk menentukan skala penelitian ini, yakni *career planning* (perencanaan karier), *Career exploration* (eksplorasi karier), kompetensi informasional, *Decision making* (pembuatan keputusan).

Tabel 3. 3 Kisi-kisi skala kematangan karier

Aspek	Jumlah		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>career planning</i> (perencanaan karier)	1, 5, 9	17, 21, 25	6
<i>Career exploration</i> (eksplorasi karier)	2, 6, 10, 13	18, 22, 26, 29	8
Kompetensi informasional	3, 7, 11, 14, 16	19, 23, 27, 30, 32	10
<i>Decision making</i> (pengambilan keputusan)	4, 8, 12, 15	20, 24, 28, 31	8
Total			32

## 2. Skala dukungan sosial teman sebaya

Skala dukungan sosial teman sebaya mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh House et al. (1982: 129) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa UIN Walisongo. Oleh sebab itu, aspek-aspek dari House et al. (1982: 129) yang dijadikan acuan untuk menentukan skala penelitian ini, yakni dukungan penghargaan (*esteem support*), dukungan emosional (*emotional support*), dukungan instrumental (*tangible or instrumental support*), dukungan informasi (*informational support*), dan dukungan jaringan sosial (*network support*).

Tabel 3. 4 Kisi-kisi skala dukungan sosial teman sebaya

Aspek	Jumlah		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Dukungan Emosional	1, 6, 11, 16, 17, 18, 19	20, 25, 30, 35, 36, 37, 38	14
Dukungan Penghargaan	2, 7, 12	21, 26, 31	6
Dukungan Instrumental	3, 8, 13	22, 27, 32	6
Dukungan Informasi	4, 9, 14	23, 28, 33	6
Dukungan Jaringan Sosial	5, 10, 15	24, 29, 34	6
Total			38

### 3. Skala efikasi diri

Skala efikasi diri mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Menurut Bandura (1997: 42-46) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa UIN Walisongo. Oleh sebab itu, aspek-aspek dari Menurut Bandura (1997: 42-46) yang dijadikan acuan untuk menentukan skala penelitian ini, yakni tingkatan (*level*), generalisasi (*generality*), kekuatan (*strength*).

Tabel 3. 5 Kisi-kisi skala efikasi diri

Aspek	Jumlah		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Tingkatan ( <i>Level</i> )	1, 4, 7, 10, 13, 16, 17	18, 21, 24, 27, 30, 33, 34	14
Generalisasi ( <i>generality</i> )	2, 5, 8, 11, 14	19, 22, 25, 28, 31	10
Kekuatan ( <i>Strength</i> )	3, 6, 9, 12, 15	20, 23, 26, 29, 32	10
Total			34

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Menurut (Arikunto, 2010: 87) validitas adalah suatu ukuran yang memperlihatkan apakah sebuah alat ukur efektif untuk digunakan. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila memperlihatkan validitas yang tinggi, sebaliknya alat ukur dikatakan tidak valid jika menunjukkan validitas rendah. Menurut (Azwar, 2018: 10) untuk mengukur validitas suatu item memakai standar pengukuran  $\geq 0,30$ , yang digunakan untuk menentukan validitas dari sebuah item. Skala pengukuran yang digunakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila koefisien validitas item butirnya lebih dari atau sama dengan 0,30. Sedangkan skala ukur kurang valid jika koefisien validitas item butirnya lebih kecil dari 0,30. Sebuah instrumen layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian apabila menunjukkan tingkat validitas yang

tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan teknik corrected item-total correlation.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk adalah validitas yang digunakan untuk mengetahui apakah pengukuran dengan teori memperoleh hasil yang baik (Sugiyono, 2015: 125). Untuk memperoleh validitas konstruk yaitu dengan menghubungkan skor dari tiap butir item dengan skor total dari semua butir item. Apabila hasil yang diperoleh dari korelasi ialah tinggi dan positif berarti menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan skala keseluruhan.

## 2. Reliabilitas

Sugiyono (2015: 121) menjelaskan instrumen yang menghasilkan data yang sama tatkala mengukur objek beberapa kali dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan SPSS. Menurut Sugiyono, terdapat kategori koefisien reliabilitas (2019: 135) sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kategorisasi Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,1	Sangat rendah
0,2 – 0,3	Rendah
0,4 – 0,5	Sedang
0,6 – 0,7	Kuat
0,8 – 1,0	Sangat kuat

Berdasarkan tabel diatas, suatu item dikatakan reliabel apabila  $r$  lebih besar atau sama dengan 0,6. sedangkan apabila  $r$  kurang dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS* untuk memudahkan perhitungan.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menggunakan 37 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji Validitas

##### 1) Skala Kematangan Karier

Skala kematangan karier dalam penelitian ini memiliki 32 item untuk diuji. Berdasarkan hasil dari pengujian menggunakan *corrected item-total correlation* yang dibantu dengan aplikasi *SPSS 24* menunjukkan bahwa 29 item valid, sedangkan 3 lainnya

dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* dari skala kematangan karier yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 7 Blueprint Skala Kematangan Karier setelah Uji Coba

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>career planning</i> (perencanaan karier)	1, 5, 9*	17, 21, 25	5
<i>Career exploration</i> (eksplorasi karier)	2, 6*, 10*, 13	18, 22, 26, 29	6
Kompetensi informasional	3, 7, 11, 14, 16	19, 23, 27, 30, 32	10
<i>Decision making</i> (pengambilan keputusan)	4, 8, 12, 15	20, 24, 28, 31	8
Total			29

\*item gugur

## 2) Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya

Skala dukungan sosial teman sebaya dalam penelitian ini memiliki 38 item untuk diuji. Berdasarkan hasil dari pengujian menggunakan *corrected item-total correlation* yang dibantu dengan aplikasi SPSS 24 menunjukkan bahwa 37 item valid, sedangkan 1 lainnya dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* dari skala dukungan sosial teman sebaya yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 8 Blueprint Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya setelah Uji Coba

Aspek	Jumlah		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Dukungan Emosional	1, 6, 11, 16, 17, 18, 19	20, 25, 30, 35, 36, 37, 38	14
Dukungan Penghargaan	2*, 7, 12	21, 26, 31	5
Dukungan Instrumental	3, 8, 13	22, 27, 32	6
Dukungan Informasi	4, 9, 14	23, 28, 33	6
Dukungan Jaringan Sosial	5, 10, 15	24, 29, 34	6
Total			37

\*item gugur

### 3) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri dalam penelitian ini memiliki 34 item untuk diuji. Berdasarkan hasil dari pengujian menggunakan *corrected item-total correlation* yang dibantu dengan aplikasi SPSS 24 menunjukkan bahwa 32 item valid, sedangkan 2 lainnya dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* dari skala efikasi diri yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 9 *Blueprint* Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba

Aspek	Jumlah		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Tingkatan ( <i>Level</i> )	1, 4, 7, 10, 13*, 16, 17	18, 21, 24, 27, 30, 33, 34	13
Generalisasi ( <i>generality</i> )	2, 5*, 8, 11, 14	19, 22, 25, 28, 31	9
Kekuatan ( <i>Strength</i> )	3, 6, 9, 12, 15	20, 23, 26, 29, 32	10
Total			32

\*item gugur

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Skala Kematangan Karier

Pengujian pada skala kematangan karier menghasilkan koefisien sebesar 0,939 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien  $\geq 0,60$ .

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Kematangan Karier

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.939	27

2) Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya

Pengujian pada skala kematangan karier menghasilkan koefisien sebesar 0,965 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena sebuah instrumen dapat dikatakan

reliabel jika memiliki koefisien  $\geq 0,60$ .

Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.965	37

3) Skala Efikasi Diri

Pengujian pada skala kematangan karier menghasilkan koefisien sebesar 0,955 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien  $\geq 0,60$ .

Tabel 3. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.955	32

## G. Teknik Analisis Data

Azwar (2018: 126) menyatakan bahwa teknik analisis data adalah suatu kegiatan dalam sebuah penelitian yang dilakukan apabila sumber data sudah terkumpul. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Pada penelitian ini teknik analisis data dibantu dengan *SPSS*. Berikut ini beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah proses untuk menunjukkan apakah data berasal dari populasi yang berada dalam sebaran normal atau terdistribusi normal. Sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila selaras dengan mean, median dan modus berada dipusat (Nuryadi et al., 2007: 79). Untuk menguji normalitas pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan Uji *one sample kolmogorov-smirnov*. Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, tetapi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar 0,05.

### 2. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2014a: 265) uji linearitas merupakan sebuah proses untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan ( $P < 0,05$ ), sebaliknya apabila nilai signifikan ( $P > 0,05$ ) maka hubungan kedua variabel dapat dikatakan non linear.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu proses untuk mengetahui apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan wajar dan oleh karena itu diterima, atau hipotesis tersebut tidak wajar oleh karena itu harus ditolak yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai (Suharyadi & Purwanto, 2011: 82). Dalam penelitian ini, uji hipotesis ini

menggunakan teknik korelasi berganda (*multiple correlation*). Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi berganda yakni dengan menghitung korelasi sederhana antar variabel menggunakan teknik analisis korelasi product moment pearson terlebih dahulu. Hal ini diperlukan untuk melihat apakah antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat terdapat hubungan (Sugiyono, 2014b: 228).

Dilakukan analisis korelasi sederhana yang bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan cara menguji satu variabel bebas (x) dan satu variabel terikat (y), sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama variabel dukungan sosial teman sebaya (x1) dengan variabel kematangan karier (y)
2. Hipotesis kedua variabel efikasi diri (x2) dengan kematangan karier (y) Perhitungan ini menggunakan korelasi *product moment*.

Selanjutnya pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi ganda. Menurut (Sugiyono, 2015: 178), analisis korelasi ganda bertujuan untuk melihat adanya hubungan dan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat yaitu variabel dukungan sosial teman sebaya (X1) dan efikasi diri (X2) dengan kematangan karier (Y). Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila taraf signifikansi atau  $p < 0.05$ .

Berikut ini merupakan acuan koefisien korelasi ( $r$ ) yang digunakan

(Sugiyono, 2014b: 231):

Tabel 3. 13 Interpretasi Koefisien Nilai R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0– 0,19	Sangat rendah
0,2– 0,39	Rendah
0,4 – 0,59	Sedang
0,6 – 0,79	Kuat
0,8 – 1,0	Sangat Kuat

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian ini merupakan mahasiswa atau mahasiswi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang angkatan 2015-2022. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 22.555 yang terdiri dari 8 fakultas. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 151 mahasiswa yang didasarkan pada pengambilan sampel menurut rumus Slovin menggunakan teknik accidental sampling. Setelah dilakukan pengukuran sebaran data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	37,1	37,1	37,1
	Perempuan	95	62,9	62,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari total subjek 151 mahasiswa UIN Walisongo Semarang terdapat 56 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 37,1%, sedangkan subjek penelitian berjenis kelamin perempuan berjumlah 95 orang dengan persentase 62,9%.

Tabel 4. 2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Fakultas

		<b>Fakultas</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	20	13,2	13,2	13,2
	Fakultas Syariah dan Hukum	19	12,6	12,6	25,8
	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	18	11,9	11,9	37,7
	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	13	8,6	8,6	46,4
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	15	9,9	9,9	56,3
	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	18	11,9	11,9	68,2
	Fakultas Psikologi dan Kesehatan	38	25,2	25,2	93,4
	Fakultas Sains dan Teknologi	10	6,6	6,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 20 subjek dengan persentase 13,2%, Fakultas Syariah dan Hukum sebanyak 19 subjek dengan persentase 12,6%, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 18 subjek dengan persentase 11,9%, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 13 subjek dengan persentase 8,6%, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 15 subjek dengan persentase 9,9%, Fakultas Ilmu Sosial dan

Politik sebanyak 18 subjek dengan persentase 11,9%, Fakultas Psikologi dan Kesehatan sebanyak 38 subjek dengan persentase 25,2% dan Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 10 subjek dengan persentase 6,6%.

Tabel 4. 3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun Angkatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017	2	1,3	1,3	1,3
	2018	1	,7	,7	2,0
	2019	54	35,8	35,8	37,7
	2020	32	21,2	21,2	58,9
	2021	32	21,2	21,2	80,1
	2022	30	19,9	19,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3, terdapat 2 subjek angkatan tahun 2017 dengan persentase 1,3%, 1 subjek angkatan tahun 2018 dengan persentase 7%, 54 subjek angkatan tahun 2019 dengan persentase 35,8%, 32 subjek angkatan 2020 dengan persentase 21,2%, 32 subjek angkatan tahun 2021 dengan persentase 21,2%, 30 subjek angkatan tahun 2022 dengan persentase 19,9%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dan kematangan karier. Setiap variabel diujikan kepada sampel sehingga terdapat nilai untuk masing-masing variabel. Data pada tabel dibawah menunjukkan kategorisasi masing-masing variabel menggunakan nilai *minimum*, nilai *maximum*,

*mean* dan *standar deviasi*. Kategorisasi data diperoleh dari hasil tabulasi dan olah statistik yang dilakukan oleh peneliti dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan sosial teman sebaya	151	81	148	116,11	14,652
Efikasi diri	151	79	128	102,76	12,104
Kematangan karier	151	67	115	89,91	9,616
Valid N (listwise)	151				

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa variabel kematangan karier memiliki nilai terendah sebesar 67, nilai tertinggi 115 dengan skor rata-rata 89,91 dan standar deviasi sebesar 9,616. Hasil nilai terendah variabel dukungan sosial teman sebaya sebesar 81, nilai tertinggi 148 dengan skor rata-rata 116,11 dan standar deviasi 14,652. Hasil nilai terendah variabel efikasi diri sebesar 79, nilai tertinggi 128 dengan skor rata-rata 102,76 dan standar deviasi 12,104.

Berdasarkan data diatas dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Variabel Kematangan Karier

Rumus Interval	Skor Skala	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 80,2$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$80,2 \leq X < 99,5$	Sedang
$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 99,5$	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 kategorisasi skor pada skala kematangan karier

menunjukkan bahwa mahasiswa UIN Walisongo Semarang dinyatakan pada kategori rendah jika skor kurang dari 80,2, dinyatakan pada kategori sedang jika skor bernilai antara 80,2 hingga kurang dari 99,5 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari 99,5.

Untuk mengetahui jumlah mahasiswa dalam setiap kategorinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karier

<b>Kategorisasi Kematangan Karier</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	16,6	16,6	16,6
	Sedang	101	66,9	66,9	83,4
	Tinggi	25	16,6	16,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa terdapat 25 mahasiswa memiliki kematangan karier yang rendah dengan persentase 16,6%, kemudian sebanyak 101 mahasiswa memiliki kematangan karier sedang dengan persentase 66,9% dan sebanyak 25 mahasiswa memiliki kematangan karier yang tinggi dengan persentase 16,6%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki kematangan karier yang sedang.

Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial Teman Sebaya

Rumus Interval	Skor Skala	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 101,4$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$101,4 \leq X < 130,7$	Sedang
$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 130,7$	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.7 kategorisasi skor pada skala dukungan sosial teman sebaya menunjukkan bahwa mahasiswa UIN Walisongo Semarang dinyatakan pada kategori rendah jika skor kurang dari 101,4, dinyatakan pada kategori sedang jika skor bernilai antara 101,4 hingga kurang dari 130,7 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari 130,7.

Untuk mengetahui jumlah mahasiswa dalam setiap kategorinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Skor Dukungan Sosial Teman Sebaya

Kategorisasi Dukungan Sosial Teman Sebaya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	13,2	13,2	13,2
	Sedang	104	68,9	68,9	82,1
	Tinggi	27	17,9	17,9	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa terdapat 20 mahasiswa memiliki dukungan sosial teman sebaya yang rendah dengan persentase 13,2%, kemudian terdapat 104 mahasiswa memiliki dukungan sosial teman sebaya yang sedang dengan persentase 68,9% dan sebanyak 27 mahasiswa memiliki dukungan sosial teman sebaya

yang tinggi dengan persentase 17,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki dukungan sosial teman sebaya yang sedang.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Variabel Efikasi Diri

Rumus Interval	Skor Skala	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 90,6$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$90,6 \leq X < 114,8$	Sedang
$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 114,8$	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 kategorisasi skor pada skala efikasi diri menunjukkan bahwa mahasiswa UIN Walisongo Semarang dinyatakan pada kategori rendah jika skor kurang dari 90,6, dinyatakan pada kategori sedang jika skor bernilai antara 90,6 hingga kurang dari 114,8 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari 114,8.

Untuk mengetahui jumlah mahasiswa dalam setiap kategorinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Skor Efikasi Diri

Kategorisasi Efikasi Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	15,2	15,2	15,2
	Sedang	103	68,2	68,2	83,4
	Tinggi	25	16,6	16,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini terdapat 23 mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang rendah dengan persentase 15,2%, kemudian terdapat 103 mahasiswa yang memiliki

efikasi diri yang sedang dengan persentase 68,2% dan terdapat 25 mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi dengan persentase 16,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek pada penelitian ini tergolong memiliki efikasi diri yang sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov melalui aplikasi SPSS, uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dan data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dukungan Sosial Teman Sebaya, Efikasi Diri dan Kematangan Karier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,52320552
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,045
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan tabel tersebut hasil yang diperoleh lebih besar

dari 0,05 atau  $P > 0,05$  sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal

#### **b. Hasil Uji Linearitas**

Uji linier merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak antara variabel dependen dan independen, kedua variabel dapat dikatakan linier apabila kedua variabel memiliki nilai koefisien linearity kurang dari 0,05

##### 1) Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Kematangan Karier

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dengan deviation from linearity  $0,183 \geq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier antar variabel. Maka merujuk pada pertimbangan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier.

##### 2) Efikasi Diri dan Kematangan karier

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier antar variabel. Merujuk pada pertimbangan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel efikasi diri dengan kematangan karier.

### c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Ada hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo
2. Ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo
3. Ada hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi pearson product moment, adapun hasilnya yaitu:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kematangan Karier

<b>Correlations</b>			
		Dukungan Sosial Teman Sebaya	Kematangan Karier
Dukungan Sosial Teman Sebaya	Pearson Correlation	1	,562**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	151	151
Kematangan Karier	Pearson Correlation	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	151	151

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial

teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil signikansi 0,00 yang mana  $\leq 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 yang menunjukkan dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier memiliki hubungan dengan tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial teman sebaya maka semakin rendah pula kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi Efikasi Diri dengan Kematangan Karier

<b>Correlations</b>			
		Efikasi Diri	Kematangan Karier
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	151	151
Kematangan Karier	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	151	151
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat uji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil signikansi 0,00 yang

mana  $\leq 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 yang menunjukkan efikasi diri dengan kematangan karier memiliki hubungan dengan tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	,735 <sup>a</sup>	,540	,534	6,56713	,540	86,811	2	148	,000

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial Teman Sebaya

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi sebesar 0,00 Hal ini dapat dilihat dari hasil signikansi 0,00 yang mana  $\leq 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,735. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo dengan tingkat tinggi.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan. **Hasil uji hipotesis pertama** menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi 0,00 yang mana  $\leq 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 artinya terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dan kematangan karier dengan tingkat sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial teman sebaya maka semakin rendah pula kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendayani, Novia & Abdullah (2018: 38) mengenai “Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir Universitas “X”. Hal itu mendukung teori yang dikemukakan oleh Winkel dan Hastuti (2007: 647) bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kematangan karier, yaitu value, bakat khusus, taraf intelegensi, minat, sifat-sifat, keadaan jasmani, pengetahuan. Faktor eksternal kematangan karier, yaitu keadaan sosial-ekonomi, pengaruh

anggota keluarga besar dan inti, status sosial ekonomi keluarga, masyarakat, pergaulan dengan teman sebaya dan pendidikan sekolah.

Pergaulan dengan teman sebaya adalah berbagai macam pandangan dan perbedaan-perbedaan harapan mengenai masa depan yang terdapat dalam pergaulan sehari-hari dengan teman sebaya. Selain itu, Rice (1999: 536) juga berpendapat bahwa teman sebaya memberikan pengaruh terhadap aktivitas dalam perkuliahan serta memberi pendapat-pendapat terkait dengan wawasan karier yang akan membantu dalam proses kematangan karier mahasiswa.

Tingginya intensitas pertemuan seseorang dengan teman sebaya menjadikan teman sebaya memiliki pengaruh yang besar terhadap seseorang. Seorang teman dapat menguatkan harapan orang tua dalam eksplorasi karier maka dari itu dukungan dari teman sebaya berpengaruh terhadap pemilihan karier (Kurnia Illahi & Akmal, 2018: 174). Selain itu, Menurut Hurlock (2004: 213) seseorang lebih sering menghabiskan waktunya diluar rumah bersama teman-temannya sebagai bagian dari kelompok sehingga teman sebaya lebih berpengaruh dibandingkan keluarga terhadap penampilan, minat, sikap, pembicaraan.

Berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial teman sebaya yang dikemukakan oleh House et al. (1982: 129) yaitu meliputi dukungan penghargaan (esteem support), dukungan emosional (emotional support), dukungan instrumental (tangible or instrumental support), dukungan informasi (informational support), dan dukungan jaringan sosial (network

support). Aspek-aspek tersebut terbukti memiliki hubungan terhadap kematangan karier yang dikemukakan oleh Donald Edwin Super (Savickas, 2001: 52-53) yaitu meliputi *career planning* (perencanaan karier), *Career exploration* (eksplorasi karier), kompetensi informasional, *Decision making* (pembuatan keputusan).

Perilaku kematangan karier seperti mencari informasi melalui berbagai sumber seperti teman, mulai menghubungi orang-orang yang sekiranya dirasa dapat membantu untuk memperoleh pekerjaan yang disukai. Selaras dengan penjelasan bahwa dibandingkan dengan orang tua, kelompok teman sebaya dapat menjadi sumber dukungan saat individu membutuhkan arahan dalam menentukan keputusan karier (Kristiono, 2018: 604).

Dengan demikian, hasil penelitian ini sehubungan dengan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa dukungan sosial teman sebaya memiliki hubungan yang signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

**Uji hipotesis kedua** menyatakan bahwa ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Hal ini ditunjukkan dari hasil signikansi 0,00 yang mana  $\leq 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 yang berarti terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kematangan karier dengan tingkat tinggi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Begitu pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rishadi (2016: 58) dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 5 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2015/2016” dalam penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif serta signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karier dengan derajat korelasi yang sedang. Hal ini mendukung teori dari Seligman (Desti, 2022: 15-17) faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karier yaitu faktor internal individu (efikasi diri, self esteem, locus of control, minat, usia, bakat, ketrampilan, kepribadian), faktor keluarga, faktor sosial-ekonomi (jenis kelamin, status sosial-ekonomi, lingkungan).

Efikasi diri dalam teori kognitif sosial adalah keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatur dan melakukan tindakan untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Rachmawati, 2012: 3). Hal ini selaras dengan pendapat Baron & Byrne (2004: 183) efikasi diri (self efficacy) adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai kemampuan atau keterampilannya atas tugas pekerjaan yang diberikan, keyakinan dalam mencapai tujuan dan mengatasi suatu hambatan.

Perilaku kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo merupakan hasil dari adanya efikasi diri. Individu yang mempunyai tingkat efikasi diri yang baik dapat mendorong dalam pencapaian kematangan kariernya

karena efikasi diri yang kuat dapat memacu seseorang agar terus berusaha dan optimis mendapatkan hasil yang baik atau kesuksesan. Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki keberanian dalam menghadapi resiko dan berani untuk mencoba hal baru sehingga dapat menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai apa yang perlu dilakukan jika menghadapi situasi yang sama. Bandura (1997: 42-46) membagi aspek efikasi diri yakni tingkatan (*level*), generalisasi (*generality*), kekuatan (*strength*). Aspek tingkatan berkaitan dengan pemilihan tindakan oleh seseorang kebanyakan orang akan lebih mengarah untuk melakukan sesuatu yang ia rasa dapat melakukannya dan menjauhi perilaku yang ia rasa diluar batas kemampuannya. Aspek generalisasi berkaitan dengan Keyakinan yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh pada ketahanan, semangat, serta keuletan dalam menyelesaikan masalahnya. Aspek kekuatan berkaitan dengan semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki seseorang akan menguatkan orang tersebut dalam menambah usaha yang sedang dilakukan meskipun terdapat pengalaman buruk yang memperlemah harapannya. Aspek-aspek tersebut terbukti memiliki hubungan terhadap kematangan karier yang dikemukakan oleh Donald Edwin Super (Savickas, 2001: 52-53) meliputi *career planning* (perencanaan karier), *Career exploration* (eksplorasi karier), kompetensi informasional, *Decision making* (pembuatan keputusan).

**Uji hipotesis ketiga** menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dengan kematangan karier

mahasiswa UIN Walisongo. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi 0,00 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,735, yang berarti terdapat hubungan positif antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri, dan kematangan karier yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo.

Menurut Super (1992: 8) kematangan karier merupakan kesiapan seseorang dalam mengambil suatu keputusan karier yang tepat dan sesuai dengan tugas perkembangan karier, individu juga dapat mengenali dan mengatasi masalah yang ada dipekerjaan dan kariernya. Menurut Seligman, kematangan karier dipengaruhi oleh faktor internal yakni efikasi diri dan menurut Winkel dan Hastuti kematangan karier dipengaruhi oleh faktor eksternal yakni dukungan sosial teman sebaya.

Menurut Bandura, mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kesiapan yang lebih baik untuk menentukan karier di masa depan, hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung berusaha lebih keras dalam mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Ketika mahasiswa dapat meminimalisir hambatan ketika memasuki dunia kerja maka kematangan karier mahasiswa akan semakin meningkat (Kharisma, 2018: 85).

Selain efikasi diri, dukungan sosial teman sebaya juga menjadi faktor dari kematangan karier. Kedekatan dan kepercayaan yang dimiliki terhadap teman sebaya dapat membantu meningkatkan kematangan karier dengan memberikan pandangan positif terhadap masa depan serta motivasi dalam perencanaan karier. Maka dari itu, menjalin relasi dan hubungan yang baik dengan teman sebaya atau orang sekitar memberi pengaruh dalam proses kematangan karier (Dewi et al., 2020). Sumber dukungan sosial teman sebaya termasuk dalam sumber dukungan sosial natural dan bersifat non formal yang diperoleh individu secara spontan melalui interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari, sehingga sumber dukungan sosial teman sebaya lebih mudah diperoleh dan memberikan pengaruh dalam kematangan karier pada mahasiswa (Peterson & Bredow, 2009).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pertama, terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Kedua, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Ketiga, terdapat hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN Walisongo. Dengan demikian ketiga hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Penelitian ini juga sudah mencapai tujuannya yaitu untuk menguji secara empiris adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa UIN

Walisongo. Penelitian kali ini juga menghasilkan pembaruan dimana dalam penelitian ini mengkorelasikan tiga variabel yaitu dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri, dan kematangan karier. Sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya hanya mengkorelasikan dua variabel seperti dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier, dan efikasi diri dengan kematangan karier. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan di Universitas Islam Negeri Walisongo yang sebelumnya belum pernah dijadikan tempat penelitian mengenai kematangan karier oleh peneliti lain.

Penelitian ini tidak lepas dari kelemahan, diantaranya adalah pemilihan subjek dalam penelitian ini tidak melibatkan kontrol terhadap pengetahuan dan kematangan karier mahasiswa. Kemudian penelitian ini masih terbatas pada lingkungan UIN Walisongo yang dimana isu kematangan karier ini dialami oleh sebagian besar mahasiswa di Indonesia. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini akan tetapi penelitian ini dapat dijadikan inspirasi bagi mahasiswa UIN Walisongo untuk meningkatkan kematangan karier dengan meningkatkan dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya dan kematangan karier. Semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin tinggi kematangan karier. Semakin rendah dukungan sosial teman sebaya maka semakin rendah kematangan karier.
2. Ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karier. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kematangan karier. Semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kematangan karier.
3. Ada hubungan yang positif antara dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri dan kematangan karier. Semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri maka semakin tinggi kematangan karier. Semakin rendah dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri maka semakin rendah kematangan karier.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi mahasiswa, berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian,

rata-rata mahasiswa yang memiliki dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri dalam taraf sedang. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri agar memiliki kematangan karier yang lebih baik

2. Bagi Dosen, hendaknya dapat membuat suatu program pembelajaran yang bersifat kelompok sehingga mahasiswa memiliki waktu dan kesempatan untuk menjalin kerja sama atau pergaulan dengan temannya selain itu hendaknya dosen dapat mendorong mahasiswa untuk dapat meningkatkan efikasi diri yang dimilikinya
3. Bagi orang tua, hendaknya mengarahkan dan mendukung anaknya untuk mempersiapkan perencanaan karier sehingga memiliki kematangan karier yang baik
4. Bagi peneliti selanjutnya, untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel kematangan karier, hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang bisa memengaruhi kematangan karier seperti self esteem, locus of control, ketrampilan, minat, bakat kepribadian, usia, value, intelegensi, keadaan jasmani, lingkungan sosial-ekonomi, dukungan keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 3*. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Abdullah, M. (2003). *Tafsir ibnu katsir jilid 4*. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Abdullah, M. (2004). *Tafsir ibnu katsir jilid 1*. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian (Edisi Revisi)*. UMM Press.
- Ariana, R. D. (2018). Hubungan efikasi diri karier dengan kematangan karier pada siswa kelas xii smkn 2 jepara. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 3(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas, edisi keempat*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997a). *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1997b). *Self efficacy. the exercise of control*. W.H. Froeman and Company.
- Bandura, A. (2010). *Self efficacy mechanism in psychological and health promoting behavior*. Prentice Hall.
- Baron, R. A & Donn, B. (2004). *Psikologi sosial*. Penerbit Erlangga.
- Brooks, L. (1990). *Recent developments in theory building*. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice (2nd ed)*. Jossey-Bass.
- Bukhori, B., Hassan, Z., Hadjar, I., & Hidayah, R. (2017). The effect of spirituality and social support from the family toward final semester university students' resilience. *Man in India*, 97(19).
- Bukhori, B. (2012). Hubungan kebermaknaan hidup dan dukungan sosial keluarga dengan kesehatan mental narapidana. *Jurnal Ad-Din*, 4(1).
- Busacca, L. A., & Taber, B. J. (2002). The career maturity inventory-revised: A preliminary psychometric investigation. *Journal of Career Assessment*, 10(4).
- Butsaniah Ash-Shabuni. (2007). *Muslimah juara*. Aqwam.
- Coertse, S., & Schepers, J. S. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2).

- Desti, C. R. (2022). *Hubungan efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kematangan karier pada mahasiswa*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1).
- El Hami, A., Zahroturrosyida, H., Mariana, S. (2006). Gambaran kematangan karier pada para calon sarjana di lingkungan fakultas psikologi Universitas Padjajaran. *Laporan Penelitian*.
- Fadhila, D., Abd, D., & Bustamam, N. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa SMAN Banda Aceh. *JIMBK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan & Konseling*, 2(3).
- Fauziah, H. H. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Feis, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of personality (6th ed.)*. Pustaka Pelajar.
- Gottlieb, B. H. (1983). *Social support strategies guidelines for mental health practice*. Sage Publications.
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karier pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 4(1).
- Greenbank, P., Hepworth, S. & Mercer, J. (2009). Term-time employment and the student experience. *Education and Training*, 51(1).
- Greenhaus, J., & Gerard Callanan. (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications.
- Hamka. (1982). *Tafsir al azhar juzu' 1*. Pustaka Panjimas.
- Hamka. (1985). *Tafsir al azhar juzu' x*. Pustaka Panjimas.
- Hamka. (1987). *Tafsir al azhar juzu'4*. PT Pustaka Panjimas.
- Hanifah, W. Y., & Djamhoer, T. D. (2022). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kematangan Karier Siswa SMKN Kelas XII di Kota Bandung*. 2(1).
- Hendayani, Novia & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan teman sebaya dan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1).
- Hidayat, D. R. (2005). *Teori dan aplikasi psikologi kepribadian dalam konseling*. Ghalia Indonesia.

- House, J. S., Robbins, C., & Metzner, H. L. (1982). The association of social relationships and activities with mortality: Prospective evidence from the Tecumseh Community Health Study. *American Journal of Epidemiology*, 116(1).
- <http://www.bps.go.id> diakses pada tanggal 25 Januari 2023
- Hurlock, E. . (2004a). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan, Edisi 5*. Erlangga.
- Hurlock, E. B. (2004b). *Psikologi perkembangan*. Penerbit Erlangga.
- Hurlock, E. B. (2011). *Developmental psychology. 3rd Ed*. McGraw Hill, Inc.
- Jatmika, D., & Linda, L. (2017). Gambaran kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*, 8(2).
- Jihan F. A. (2022). Pengaruh self awareness dan self efficacy terhadap regulasi emosi siswa SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang
- Kamil, B., & Daniati, D. (2016). Layanan informasi karier dalam meningkatkan kematangan karier pada peserta didik kelas X di sekolah madrasah aliyah qudsiyah kotabumi lampung utara tahun pelajaran 2016/2017. *KONSELI: Jurnal Bimbingan Dan Konseling (E-Journal)*, 3(2).
- Kartini kartono. (2010). *Patologi sosial tiga: gangguan-gangguan kesehatan*. Salemba Humanika.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi penelitian*. UIN Malang Pers.
- Kharisma, E. (2018). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 02 Singosari (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kristiono, W. S. (2018). Peran kelompok teman sebaya dalam menentukan pengambilan keputusan karir pada siswa kelas XI di SMK Negeri 7 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 4(10).
- Kurnia Illahi, S., & Akmal, S. (2018). Hubungan Kelekatan dengan Teman Sebaya dan Kecerdasan Emosi pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2).
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen*. UMM Press.
- Leong, F. T. L., & Barak, A. (2001). Contemporary models in vocational

- psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow. *Mahwah, NJ: Erlbaum.*
- Lestari, T. N., Rahardjo, P. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *PSYCHO IDEA*, 2.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kierwa, K. (1998). Six approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76.
- Listyowati, A., Andayani, T. R., & Karyanta, N. A. (2012). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karier pada Siswa Kelas XII SMAN 2 Klaten. 4(2).
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Lutfianawati, D., & Widyayanti, N. (2019). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karier siswa kelas xii smk "x" kabupaten waykanan.
- Luthan. (2014). Pengaruh Self-Efficacy terhadap In-Role Performance Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang). *Jurnal Administrasi Bisni (JAB)*, 61(4).
- Malik, L. R. (2015). Kematangan Karier Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*.
- Manrihu, M. T. (1986). *Studi Tentang Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier Siswa SMA di Sulawesi Selatan.*
- Masmuhazir, M. (2017). *Pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMK Wahid Hasyim Bangil Pasuruan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).*
- Mawanti Dwi. (2011). Studi efikasi diri mahasiswa yang bekerja pada saat penyusunan skripsi di jurusan PBA Fakultas Tarbiyah. Semarang: DIPA IAIN Walisongo
- Mediastuti, R., & Nurhadianti, R. D. D. (2022). Hubungan Manajemen Waktu dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas XII SMAN 4 Bekasi. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2).
- Mujiadi. (2003). *Psikologi perkembangan*. Gajah Mada University Press.
- Mukhammad S. (2022). Hubungan antara kontrol diri dan dukungan sosial teman

sebaya dengan prokrastinasi akademik mahasiswa psikologi universitas islam negeri walisongo semarang. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang

Nashriyah, S. Q., Yusuf, M., & Karyanta, N. A. (2014). Hubungan antara penyesuaian diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karier pada mahasiswa program studi ilmu komunikasi FISIP UNS. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 2(5).

Netty Hartati, dkk. (2004). *Islam dan psikologi*. Rajawali Pers.

Nugraheni, I. (2011). Hubungan Antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karier pada Siswa Kelas XII SMK Kristen I Klaten. *Jurnal Penelitian*.

Nurrillah, S. L. (2017). Program Bimbingan Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 1(01).

Nuryadi, Astuti, T. d., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2007). *Dasar-dasar statistika penelitian*. Sibuku Media.

Oktariani, O. (2019). Hubungan Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 2(2).

Papalia, D. E., Feldman, R. D. (2017). *Experience human development [menyelami perkembangan manusia]*. (Alih Bahasa : F. Herarti) (12th ed.). Salemba Humanika.

Patton, W., & Creed, P. A. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescent. *Journal of Career Development*, 13(1).

Patton. W. & Creed. (2001). The Career Development Quarterly. *Journal of Career Development*, 29(4).

Peterson, S. J & Bredow, T. S (2009). *Middle Range Theories: application to nursing research*. Philadelphia, PA: Lippincott, williams & Wilkins.

Pickworth, G. E. (1997). *An integration of the theories of J L Holland and D A Kolb: Theoretical and empirical study of vocational personality and learning style types*. University of Pretoria.

Pinasti, W. (2011). *Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karier mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Pramanasari, S. F. (2019). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karier mahasiswa perantau. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 5(8).

- Qutb, S. (1980). *Al-Adalah Al-Ijtima'iyah fi Al-Islam*. Dar al-Shuruq.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1).
- Rahayuningrum, D. C., Putit, Z., & Erwina, I. (2019). Hubungan motivasi bermain game online dan dukungan sosial teman sebaya dengan adiksi game online pada remaja di SMPN Kota Padang. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 10(1).
- Rehfuss, M.C., & Sickinger, P. . (2015). Assisting high school students with career indecision using a shortened form of the career construction interview. *Journal of School Counseling*, 13(6).
- Rice, F. . (1999). *The adolescent, development, relationship & culture (9th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Rishadi, F. (2016). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 5 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2015/2016. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 5(3).
- Rizvi, A., Prawitasari, J. E., & Soetjipto, H. P. (1997). Pusat Kendali dan Efikasi-Diri Sebagai Prediktor terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 2(3).
- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan anak. (Jilid 1 Edisi kesebelas)*. Erlangga.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development. 13 th Edition*.
- Saputro, Y. A., & Sugiarti, R. (2021). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya dan konsep diri terhadap penyesuaian diri pada siswa sma kelas x. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1).
- Sarafino, E. P. (1994). *Health psychology second edition*. John Wiley & Sons. Inc.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behavior. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Subhan, M., Hasgimianti, H., Sari, W. P., Bakar, A. Y. A., & Amat, S. (2019). Kematangan karier mahasiswa prodi ekonomi dalam pemilihan karier. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014a). *Metode penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. (2011). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern edisi 2*. Salemba Empat.
- Super, D. E. (1992). *The psychology of career: an introduction to vocational development*. Harper.
- Susantoputri, Maria Kristina, & William Gunawan. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10.
- Tarigan, W. B. U., Ganefri, G., Elida, E., & Efendi, H. (2022). Pengaruh pengalaman praktek kerja industri dan self efficacy terhadap minat berwirausaha siswa busana butik. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(4).
- Taylor, S. P., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). Psikologi sosial, edisi kedua belas. Alih bahasa oleh Wibowo, Tri B. S. Prenada Media Group.
- Valentino, R., & Himam, F. (2013). Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karier karyawan PKWT Perusahaan X. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2).
- Widoyoko, E. P. (2018). *Teknik penyusunan instrumen penelitian (VII)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*.
- Winkel, W. S dan Hastuti, S. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi, Cetakan Kelima)*. Media Abadi.
- Winkel, W. S. (1997). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. PT Gramedia.
- Winkel, W. S. dan S. H. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.
- Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Blueprint Instrumen Penelitian

#### 1. Kematangan Karier

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Career planning	Memiliki informasi atau pengalaman untuk dijadikan dasar membuat perencanaan pilihan pendidikan dan karier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdasarkan informasi yang saya miliki mengenai karier, saya dapat membuat pilihan karier yang saya minati</li> <li>• Berdasarkan informasi karier yang saya miliki, saya dapat memilih bidang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang ingin saya jalani</li> <li>• Berdasarkan pengalaman saya ketika magang, saya mengetahui apa saja yang harus dipersiapkan guna memasuki dunia kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mempunyai informasi karier, sehingga saya tidak mengetahui apa saja bidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya tidak memiliki informasi terkait karier, sehingga dalam memilih bidang pendidikan saya tidak mempertimbangkan apa saja prospek pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya</li> <li>• Saya tidak memiliki pengalaman mengenai dunia kerja</li> </ul>
<i>Career exploration</i>	Mengumpulkan informasi karier dari berbagai sumber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mencari informasi mengenai karier dari banyak orang (orang tua, teman, dosen, dan konselor)</li> <li>• Selain mencari informasi karier dari orang lain, saya mencari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak membutuhkan informasi tentang pekerjaan dari orang lain</li> <li>• Saya malas mencari tahu informasi karier dari buku</li> <li>• Saya tidak mencari tahu tentang</li> </ul>

		<p>informasi tentang karier melalui buku</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mencari informasi tentang pekerjaan melalui artikel</li> <li>• Saya memperoleh informasi mengenai karier melalui film atau drama series yang saya tonton</li> </ul>	<p>informasi pekerjaan dari artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mendapatkan informasi tentang karier melalui film atau drama series yang saya tonton</li> </ul>
Kompetensi informasional	Memiliki pengetahuan tentang bidang karier yang diminati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki pengetahuan dan informasi terkait bidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya memilih jurusan kuliah yang sesuai dengan bidang karier yang saya minati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak memiliki pengetahuan dan informasi terkait karier yang saya minati</li> <li>• Saya memilih jurusan kuliah tanpa mempertimbangan bidang karier apa yang saya minati</li> </ul>
	Memiliki pengetahuan tentang potensi diri yang dimiliki untuk bisa sukses dalam bidang karier yang diminati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengetahui minat dan bakat yang saya miliki guna mencapai kesuksesan dalam bidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya melatih dan meningkatkan ketrampilan yang saya miliki karena itu membantu saya dalam mencapai kesuksesan pada bidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya memilih bidang karier yang sesuai dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mengetahui minat dan bakat yang saya miliki untuk bisa meraih kesuksesan dibidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya pikir ketrampilan yang saya miliki tidak akan membantu saya dalam meraih kesuksesan pada bidang karier yang saya minati</li> <li>• Saya memilih bidang karier tanpa mempertimbangkan</li> </ul>

		kemampuan yang saya miliki	n kemampuan yang saya miliki
<i>Decision making</i>	Ketrampilan dalam mengambil keputusan yang efektif mengenai karier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mampu menentukan pilihan alternatif pekerjaan yang ingin saya jalani setelah lulus nanti</li> <li>• Saya mantap dengan pilihan karier saya</li> <li>• Saya sudah mempertimbangkan untung dan rugi dari bidang pekerjaan yang saya pilih</li> <li>• Saya menentukan pilihan karier saya sendiri tanpa paksaan dari orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mampu menentukan pilihan karier yang akan saya jalani</li> <li>• Saya ragu-ragu dengan pilihan karier saya</li> <li>• Saya tidak melakukan pertimbangan dalam memilih bidang pekerjaan yang saya pilih</li> <li>• Saya menentukan pilihan karier karena paksaan dari orang lain</li> </ul>

## 2. Dukungan Sosial Teman Sebaya

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Dukungan Emosional	Mendapatkan rasa empati dan kepercayaan dari teman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman saya mendengarkan keluh kesah saya tanpa menghakimi</li> <li>• Teman saya dapat memahami keadaan saya ketika menghadapi masalah</li> <li>• Teman saya dapat menjaga rahasia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman saya membandingkan masalah saya ketika saya sedang berkeluh kesah</li> <li>• Teman saya tidak dapat memahami keadaan saya disaat menghadapi masalah</li> <li>• Teman saya tidak dapat menjaga</li> </ul>

		sehingga saya percaya untuk berbagi cerita	rahasia sehingga saya tidak percaya untuk berbagi cerita
	Mendapatkan perhatian dan kenyamanan dari teman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman saya memberikan semangat kepada saya dalam merencanakan karir</li> <li>• Teman saya mendukung pilihan karir saya ketika pilihan itu baik untuk saya</li> <li>• Teman saya peduli ketika saya mempunyai masalah</li> <li>• Saya merasa nyaman saat diskusi mengenai karir bersama teman saya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman saya cuek apakah saya merencanakan karir atau tidak</li> <li>• Teman saya tidak peduli terhadap pilihan karir yang saya pilih</li> <li>• Teman saya mengabaikan saya ketika saya mempunyai masalah</li> <li>• Saya tidak nyaman berdiskusi mengenai karir dengan teman saya</li> </ul>
Dukungan Penghargaan	Memberikan penghargaan atas usaha yang telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teman-teman saya akan memberikan penghargaan disaat saya meraih suatu pencapaian</b></li> <li>• Teman-teman saya memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman saya tidak menghargai pencapaian yang saya raih</li> <li>• Teman saya suka meremehkan saya karena tidak yakin atas kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meskipun saya kurang baik dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan, tetapi teman-teman saya mensupport bahwa saya akan bisa menyelesaikannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman saya membuat pesimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan</li> </ul>
Dukungan Instrumental	Menerima bantuan secara langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman saya bersedia meminjamkan sebagian uangnya ketika saya lupa membawa uang saku</li> <li>• Teman saya datang menemui saya ketika saya membutuhkan pertolongannya</li> <li>• Ketika saya lupa membawa buku saat kuliah, teman saya bersedia meminjamkan bukunya untuk digunakan bersama-sama dengan saya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman saya tidak peduli meskipun saya tidak memiliki uang</li> <li>• Teman saya menghindar ketika saya membutuhkan pertolongannya</li> <li>• Ketika saya lupa membawa buku saat kuliah, teman saya tidak peduli dan memakai buku untuk dirinya sendiri</li> </ul>
Dukungan Informasi	Pemberian informasi, arahan, saran, dan nasehat mengenai bagaimana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika saya memiliki masalah teman saya akan memberikan saran untuk penyelesaiannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman saya membiarkan saya kebingungan dalam menyelesaikan masalah</li> </ul>

	<p>seseorang harus berbuat untuk menyelesaikan masalah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disaat saya mendapat masalah, teman-teman saya akan meyakinkan saya untuk bisa menyelesaikannya</li> <li>• Saya dan teman saya saling berbagi informasi mengenai karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak pernah mempertimbangkan saran yang diberikan oleh teman-teman saya</li> <li>• Saya dan teman saya saling menyembunyikan informasi terkait karir</li> </ul>
<p>Dukungan Jaringan Sosial</p>	<p>Mempunyai waktu luang untuk melakukan aktivitas bersama teman sebaya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman memberikan kesempatan kepada saya untuk saling berbagi hobi yang dimiliki</li> <li>• Saya dan teman-teman menghabiskan waktu untuk mendiskusikan berbagai hal termasuk karir secara bersama</li> <li>• Teman-teman saya meluangkan waktu hanya untuk mendengarkan keluh kesah saya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teman-teman tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk saling bertukar hobi yang dimiliki</li> <li>• Teman-teman saya enggan mengikutsertakan saya dalam diskusi terutama mengenai karier bersama</li> <li>• Teman-teman saya enggan meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya</li> </ul>

### 3. Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>level</i>	Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya pada tingkat kesulitan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesulit apapun tugas yang diberikan, saya tetap yakin dapat menyelesaikannya</li> <li>• Meskipun kondisi saya sedang sulit, saya yakin dapat melewatinya</li> <li>• Ketika saya dapat melewati sebuah hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri saya semakin bertambah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap mengerjakan tugas yang sulit, saya kurang yakin dapat menyelesaikan dengan baik</li> <li>• Saya tidak yakin mampu melewati kondisi-kondisi yang membuat saya kesulitan</li> <li>• Saya tetap merasa ragu terhadap kemampuan diri saya meskipun saya dapat melewati hambatan sebelumnya</li> </ul>
	Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jika seseorang menghalangi tujuan saya, saya akan mencari cara lain untuk melanjutkannya</li> <li>• <b>Saya tetap mencoba menyelesaikan tugas walaupun tugas itu sulit</b></li> <li>• Ketika saya harus berhadapan dengan masalah baru, saya mengetahui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jika seseorang menghalangi tujuan saya, saya hanya akan pasrah dengan keadaan yang ada</li> <li>• Saya sering menyerah saat menghadapi tugas yang sulit</li> <li>• Jika menghadapi masalah baru, saya tidak tau bagaimana cara mengatasinya</li> </ul>

		<p>bagaimana cara mengatasinya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibandingkan dengan menyelesaikan tugas yang sulit terlebih dahulu, saya cenderung menyelesaikan tugas-tugas yang lebih mudah terlebih dahulu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam mengerjakan tugas saya tidak mendahulukan tugas yang mudah dibandingkan tugas yang sulit karena saya mengerjakan secara acak</li> </ul>
<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai situasi dan kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin mampu melaksanakan dan menyelesaikan beragam tugas yang diberikan kepada saya</li> <li>• <b>Keputusan saya mengikuti banyak kegiatan saat kuliah karena saya yakin dapat melaksanakan tugas disetiap kegiatan tersebut</b></li> <li>• Saya yakin mampu menyelesaikan tugas atau masalah meskipun saya memiliki pengalaman gagal sebelumnya</li> <li>• Saya bisa berhasil karena saya yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak yakin mampu menyelesaikan beragam tugas yang diberikan pada saya</li> <li>• Saya tidak yakin dapat menjalani dan menyelesaikan tugas dari semua kegiatan yang saya ikuti saat kuliah</li> <li>• Ketika saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas atau masalah, saya takut untuk mencoba lagi</li> <li>• Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya merasa itu hanya karena keberuntungan semata bukan karena kemampuan yang saya miliki</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu meskipun memiliki banyak aktivitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sulit untuk meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu</li> </ul>
<i>Strenght</i>	Tingkat kekuatan keyakinan atau harapan individu dengan kemampuan yang dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin usaha yang saya lakukan sekarang akan mendapatkan hasil yang memuaskan nantinya</li> <li>• Jika orang lain bisa sukses, maka saya pun bisa</li> <li>• Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan</li> <li>• Saya yakin mampu menemukan solusi untuk masalah yang saya hadapi</li> <li>• Ketika menghadapi kesulitan, saya dapat menghadapi dengan tenang karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menurut perkiraan saya, setiap usaha yang saya lakukan akan berbuah sia-sia</li> <li>• Saya merasa rendah diri jika melihat orang lain sukses</li> <li>• Saya tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan permasalahan</li> <li>• Saya tidak yakin mampu menemukan solusi untuk masalah yang saya hadapi</li> <li>• Saya tidak dapat mengandalkan kemampuan yang saya miliki dalam menghadapi kesulitan</li> </ul>

## Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Skala Kematangan Karier

Putaran pertama

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	92,6216	195,297	,486	,931
Y02	92,6757	195,281	,400	,932
Y03	92,8649	192,065	,600	,930
Y04	92,9730	193,971	,485	,931
Y05	92,8649	193,065	,512	,931
Y06	93,2162	198,674	<b>,212</b>	,934
Y07	93,0000	195,722	,338	,933
Y08	92,9189	191,521	,621	,930
Y09	93,0270	198,583	<b>,260</b>	,933
Y10	93,1081	199,766	<b>,164</b>	,935
Y11	92,9459	194,164	,492	,931
Y12	92,9730	195,638	,333	,933
Y13	93,3784	193,964	,376	,933
Y14	92,8108	192,991	,604	,930
Y15	92,6486	196,123	,406	,932
Y16	92,7297	193,925	,557	,931
Y17	93,1892	191,991	,417	,932
Y18	92,6757	190,836	,540	,931
Y19	92,9189	186,577	,726	,928
Y20	93,0270	186,027	,748	,928
Y21	93,0270	188,971	,588	,930
Y22	93,1892	189,602	,532	,931
Y23	93,1351	185,231	,706	,929
Y24	93,2973	186,381	,753	,928
Y25	93,6486	188,901	,499	,931
Y26	93,0541	189,497	,634	,930
Y27	93,1081	188,155	,705	,929

Y28	92,9189	189,965	,665	,929
Y29	93,2973	186,270	,696	,929
Y30	93,0541	184,053	,762	,928
Y31	92,8378	187,640	,646	,929
Y32	92,8649	190,453	,555	,930

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	32

Putaran kedua

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	83,9730	182,194	,469	,936
Y02	84,0270	182,416	,373	,937
Y03	84,2162	179,563	,557	,935
Y04	84,3243	181,392	,444	,936
Y05	84,2162	180,674	,463	,936
Y07	84,3514	183,012	,305	,938
Y08	84,2703	178,980	,582	,935
Y11	84,2973	181,548	,451	,936
Y12	84,3243	183,059	,295	,938
Y13	84,7297	181,536	,336	,938
Y14	84,1622	180,529	,553	,935
Y15	84,0000	183,111	,383	,937
Y16	84,0811	181,132	,524	,935
Y17	84,5405	178,311	,434	,937
Y18	84,0270	176,860	,576	,935
Y19	84,2703	172,925	,754	,933
Y20	84,3784	172,464	,773	,932
Y21	84,3784	175,075	,622	,934
Y22	84,5405	176,089	,546	,935
Y23	84,4865	171,757	,726	,933

Y24	84,6486	172,623	,787	,932
Y25	85,0000	175,167	,522	,936
Y26	84,4054	175,748	,663	,934
Y27	84,4595	174,422	,736	,933
Y28	84,2703	175,980	,708	,933
Y29	84,6486	172,623	,723	,933
Y30	84,4054	170,359	,794	,932
Y31	84,1892	173,935	,673	,934
Y32	84,2162	176,452	,593	,935

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	29

#### Putaran ketiga

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	80,9459	175,441	,462	,937
Y02	81,0000	175,500	,375	,938
Y03	81,1892	173,158	,533	,936
Y04	81,2973	174,937	,421	,938
Y05	81,1892	174,158	,446	,937
Y07	81,3243	176,281	,297	,939
Y08	81,2432	172,523	,562	,936
Y11	81,2703	175,203	,422	,938
Y13	81,7027	175,048	,319	,939
Y14	81,1351	174,009	,533	,936
Y15	80,9730	176,360	,374	,938
Y16	81,0541	174,608	,503	,937
Y17	81,5135	170,979	,457	,938
Y18	81,0000	169,944	,583	,936
Y19	81,2432	165,967	,768	,933
Y20	81,3514	165,512	,786	,933

Y21	81,3514	167,956	,640	,935
Y22	81,5135	169,035	,559	,936
Y23	81,4595	164,811	,739	,934
Y24	81,6216	165,742	,797	,933
Y25	81,9730	168,471	,520	,937
Y26	81,3784	168,797	,674	,935
Y27	81,4324	167,363	,754	,934
Y28	81,2432	169,078	,717	,934
Y29	81,6216	165,742	,732	,934
Y30	81,3784	163,575	,800	,933
Y31	81,1622	167,140	,677	,935
Y32	81,1892	169,658	,594	,936

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	28

#### Putaran keempat

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	77,9459	168,941	,452	,938
Y02	78,0000	169,278	,352	,939
Y03	78,1892	166,824	,518	,938
Y04	78,2973	168,604	,404	,939
Y05	78,1892	167,880	,427	,939
Y08	78,2432	166,300	,541	,937
Y11	78,2703	168,758	,410	,939
Y13	78,7027	168,659	,308	,941
Y14	78,1351	167,565	,522	,938
Y15	77,9730	169,749	,372	,939
Y16	78,0541	168,108	,495	,938
Y17	78,5135	164,257	,463	,939
Y18	78,0000	163,111	,598	,937
Y19	78,2432	159,134	,787	,934

Y20	78,3514	158,790	,800	,934
Y21	78,3514	161,623	,632	,936
Y22	78,5135	162,368	,566	,937
Y23	78,4595	158,589	,729	,935
Y24	78,6216	159,020	,811	,934
Y25	78,9730	162,083	,515	,938
Y26	78,3784	162,075	,685	,936
Y27	78,4324	160,586	,770	,935
Y28	78,2432	162,411	,726	,935
Y29	78,6216	159,020	,745	,935
Y30	78,3784	157,020	,807	,934
Y31	78,1622	160,362	,691	,936
Y32	78,1892	162,769	,612	,937

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	27

a. Dukungan Sosial Teman Sebaya

Putaran pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	113,1351	253,565	,516	,963
X1.02	113,3514	256,234	<b>,267</b>	,965
X1.03	112,9730	250,638	,581	,963
X1.04	113,0541	253,275	,481	,964
X1.05	113,0811	251,021	,619	,963
X1.06	113,0811	245,854	,736	,962
X1.07	113,1892	252,769	,413	,964
X1.08	113,1351	246,453	,743	,962
X1.09	113,0000	248,778	,818	,962
X1.10	113,2432	248,467	,687	,963
X1.11	113,0541	247,941	,712	,962

X1.12	112,8919	250,432	,658	,963
X1.13	113,0000	255,444	,323	,964
X1.14	113,3243	252,003	,467	,964
X1.15	113,2703	247,647	,662	,963
X1.16	113,1081	251,377	,620	,963
X1.17	113,0270	254,138	,510	,963
X1.18	113,1081	251,599	,671	,963
X1.19	113,1622	252,306	,616	,963
X1.20	113,2703	253,258	,432	,964
X1.21	113,1081	246,377	,777	,962
X1.22	113,3243	245,336	,611	,963
X1.23	113,1351	247,898	,674	,963
X1.24	113,2162	251,452	,556	,963
X1.25	113,1351	243,065	,856	,961
X1.26	113,1622	244,862	,749	,962
X1.27	113,1622	244,251	,821	,962
X1.28	113,2162	252,674	,664	,963
X1.29	113,3243	251,614	,517	,963
X1.30	113,1081	248,655	,713	,962
X1.31	113,0541	248,275	,749	,962
X1.32	113,1081	250,210	,586	,963
X1.33	113,2162	248,063	,683	,963
X1.34	113,1081	245,710	,871	,962
X1.35	113,3784	246,908	,674	,963
X1.36	113,3514	246,401	,711	,962
X1.37	113,2162	243,952	,787	,962
X1.38	113,2162	249,563	,609	,963

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	38

Putaran kedua

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	110,2703	247,092	,515	,965
X1.03	110,1081	244,155	,582	,964
X1.04	110,1892	246,769	,482	,965
X1.05	110,2162	244,674	,613	,964
X1.06	110,2162	239,619	,729	,963
X1.07	110,3243	246,892	,386	,965
X1.08	110,2703	240,092	,741	,963
X1.09	110,1351	242,453	,811	,963
X1.10	110,3784	241,964	,691	,964
X1.11	110,1892	241,658	,705	,964
X1.12	110,0270	244,194	,646	,964
X1.13	110,1351	249,065	,317	,966
X1.14	110,4595	245,533	,467	,965
X1.15	110,4054	241,192	,664	,964
X1.16	110,2432	244,911	,620	,964
X1.17	110,1622	247,584	,514	,965
X1.18	110,2432	245,078	,675	,964
X1.19	110,2973	245,881	,613	,964
X1.20	110,4054	246,637	,439	,965
X1.21	110,2432	240,078	,772	,963
X1.22	110,4595	238,922	,612	,964
X1.23	110,2703	241,480	,674	,964
X1.24	110,3514	244,901	,561	,964
X1.25	110,2703	236,703	,856	,963
X1.26	110,2973	238,437	,751	,963
X1.27	110,2973	237,770	,826	,963
X1.28	110,3514	246,012	,676	,964
X1.29	110,4595	245,089	,520	,965
X1.30	110,2432	242,023	,724	,964
X1.31	110,1892	241,769	,754	,963
X1.32	110,2432	243,800	,584	,964

X1.33	110,3514	241,512	,689	,964
X1.34	110,2432	239,300	,872	,963
X1.35	110,5135	240,368	,680	,964
X1.36	110,4865	239,868	,718	,963
X1.37	110,3514	237,456	,793	,963
X1.38	110,3514	242,956	,617	,964

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,965	37

b. Efikasi Diri

Putaran pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	103,1081	205,432	,728	,949
X2.02	103,1351	205,231	,681	,950
X2.03	103,0811	208,132	,617	,950
X2.04	103,0811	207,354	,672	,950
X2.05	103,4054	214,414	<b>,106</b>	,954
X2.06	103,0541	206,497	,607	,950
X2.07	103,1081	205,932	,638	,950
X2.08	103,1351	208,898	,466	,951
X2.09	103,1622	206,473	,667	,950
X2.10	103,1622	208,917	,511	,951
X2.11	103,1351	208,398	,601	,950
X2.12	103,1351	205,398	,671	,950
X2.13	103,2432	212,967	<b>,298</b>	,952
X2.14	103,1351	206,342	,616	,950
X2.15	103,4865	206,257	,475	,951
X2.16	103,4595	210,477	,428	,951
X2.17	103,3514	208,956	,515	,951

X2.18	104,0541	209,830	,315	,952
X2.19	103,7297	201,814	,745	,949
X2.20	103,3784	202,186	,653	,950
X2.21	103,5676	197,030	,808	,948
X2.22	103,4865	199,979	,733	,949
X2.23	104,1081	201,321	,576	,950
X2.24	103,9189	200,521	,620	,950
X2.25	103,9189	201,521	,627	,950
X2.26	103,7297	198,758	,714	,949
X2.27	103,5135	198,090	,798	,948
X2.28	103,6757	202,447	,666	,949
X2.29	103,5946	199,803	,809	,948
X2.30	103,8378	202,862	,681	,949
X2.31	103,7838	205,952	,464	,951
X2.32	103,6486	200,901	,757	,949
X2.33	103,6216	205,742	,657	,950
X2.34	103,6757	209,059	,400	,951

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	34

Putaran kedua

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	96,5676	198,141	,727	,953
X2.02	96,5946	197,970	,678	,953
X2.03	96,5405	201,033	,598	,953
X2.04	96,5405	200,200	,658	,953
X2.06	96,5135	199,479	,587	,953
X2.07	96,5676	199,030	,613	,953

X2.08	96,5946	201,914	,442	,954
X2.09	96,6216	199,297	,656	,953
X2.10	96,6216	201,908	,486	,954
X2.11	96,5946	201,248	,585	,954
X2.12	96,5946	198,303	,658	,953
X2.14	96,5946	199,303	,598	,953
X2.15	96,9459	199,108	,466	,954
X2.16	96,9189	203,410	,405	,955
X2.17	96,8108	201,713	,506	,954
X2.18	97,5135	202,090	,330	,956
X2.19	97,1892	194,324	,757	,952
X2.20	96,8378	194,806	,659	,953
X2.21	97,0270	189,360	,830	,951
X2.22	96,9459	192,275	,756	,952
X2.23	97,5676	193,919	,582	,954
X2.24	97,3784	193,020	,631	,953
X2.25	97,3784	194,075	,636	,953
X2.26	97,1892	191,324	,724	,952
X2.27	96,9730	190,638	,810	,951
X2.28	97,1351	195,120	,669	,953
X2.29	97,0541	192,275	,825	,951
X2.30	97,2973	195,215	,700	,952
X2.31	97,2432	198,356	,476	,954
X2.32	97,1081	193,488	,766	,952
X2.33	97,0811	198,465	,654	,953
X2.34	97,1351	201,565	,406	,955

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	32

### Lampiran 3 Skala Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Indah Lianawati mahasiswi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi).

Oleh karena itu, saya sedang melakukan pengumpulan data dan ingin meminta bantuan pada teman-teman yang masih berstatus sebagai mahasiswa UIN Walisongo Semarang pada tahun 2023.

Berikut beberapa hal yang dapat diperhatikan dalam pengisian alat ukur penelitian ini, yaitu:

- 1) Seluruh identitas dan jawaban dari Anda akan kami jaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian
- 2) Tidak ada jawaban yang benar atau salah
- 3) Keterbukaan dan kesungguhan Anda sangat peneliti harapkan demi kualitas penelitian ini

Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Setiap jawaban yang Saudara berikan merupakan bentuk kontribusi yang sangat penting bagi penelitian ini.

#### I. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Fakultas :  
Program studi :  
Tahun angkatan :

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan dibawah ini!
- b. Berikanlah tanda centang pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda
- c. Jawaban yang anda berikan tidak mengandung nilai benar ataupun salah
- d. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut: SS: Sangat Setuju, S: Setuju, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Berdasarkan informasi yang saya miliki mengenai karier, saya dapat membuat pilihan karier yang saya minati				
2.	Saya mencari informasi mengenai karier dari banyak orang (orang tua, teman, dosen, dan konselor)				
3.	Saya memiliki pengetahuan dan informasi terkait bidang karier yang saya minati				
4.	Saya mampu menentukan pilihan alternatif pekerjaan yang ingin saya jalani setelah lulus nanti				
5.	Berdasarkan informasi karier yang saya miliki, saya dapat memilih bidang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang ingin saya jalani				
6.	Saya memperoleh informasi mengenai karier melalui film atau drama series yang saya tonton				
7.	Saya memilih jurusan kuliah yang sesuai dengan bidang karier yang saya minati				
8.	Saya mantap dengan pilihan karier saya				
9.	Saya mengetahui minat dan bakat yang saya miliki guna mencapai kesuksesan dalam bidang karier yang saya minati				
10.	Saya sudah mempertimbangkan untung dan rugi dari bidang pekerjaan yang saya pilih				
11.	Saya melatih dan meningkatkan ketrampilan yang saya miliki karena itu membantu saya dalam mencapai kesuksesan pada bidang karier yang saya minati				
12.	Saya menentukan pilihan karier saya sendiri tanpa paksaan dari orang lain				
13.	Saya memilih bidang karier yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
14.	Saya tidak mempunyai informasi karier, sehingga saya tidak mengetahui apa saja bidang karier yang saya minati				

15.	Saya tidak membutuhkan informasi tentang pekerjaan dari orang lain				
16.	Saya tidak memiliki pengetahuan dan informasi terkait karier yang saya minati				
17.	Saya tidak mampu menentukan pilihan karier yang akan saya jalani				
18.	Saya tidak memiliki informasi terkait karier, sehingga dalam memilih bidang pendidikan saya tidak mempertimbangkan apa saja prospek pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
19.	Saya malas mencari tahu informasi karir dari buku				
20.	Saya memilih jurusan kuliah tanpa mempertimbangkan bidang karier apa yang saya minati				
21.	Saya ragu-ragu dengan pilihan karier saya				
22.	Saya tidak memiliki pengalaman mengenai dunia kerja				
23.	Saya tidak mencari tahu tentang informasi pekerjaan dari artikel				
24.	Saya tidak mengetahui minat dan bakat yang saya miliki untuk bisa meraih kesuksesan dibidang karier yang saya minati				
25.	Saya tidak melakukan pertimbangan dalam memilih bidang pekerjaan yang saya pilih				
26.	Saya tidak mendapatkan informasi tentang karier melalui film atau drama series yang saya tonton				
27.	Saya pikir ketrampilan yang saya miliki tidak akan membantu saya dalam meraih kesuksesan pada bidang karier yang saya minati				
28.	Saya menentukan pilihan karier karena paksaan dari orang lain				
29.	Saya memilih bidang karier tanpa mempertimbangkan kemampuan yang saya miliki				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Teman saya mendengarkan keluh kesah saya tanpa menghakimi				
2.	Teman-teman saya memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik				
3.	Teman-teman saya bersedia meminjamkan sebagian uangnya ketika saya lupa membawa uang saku				
4.	Ketika saya memiliki masalah teman saya akan memberikan saran untuk penyelesaiannya				
5.	Teman-teman memberikan kesempatan kepada saya untuk saling berbagi hobi yang dimiliki				
6.	Teman saya dapat memahami keadaan saya ketika menghadapi masalah				
7.	Meskipun saya kurang baik dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan, tetapi teman-teman saya mensupport bahwa saya akan bisa menyelesaikannya				
8.	Teman saya datang menemui saya ketika saya membutuhkan pertolongannya				
9.	Disaat saya mendapat masalah, teman-teman saya akan meyakinkan saya untuk bisa menyelesaikannya				
10	Saya dan teman-teman menghabiskan waktu untuk mendiskusikan berbagai hal termasuk karier secara bersama				
11.	Teman saya dapat menjaga rahasia sehingga saya percaya untuk berbagi cerita				
12.	Ketika saya lupa membawa buku saat kuliah, teman saya bersedia meminjamkan bukunya untuk digunakan bersama-sama dengan saya				
13.	Saya dan teman saya saling berbagi informasi mengenai karir				
14.	Teman-teman saya meluangkan waktu hanya untuk mendengarkan keluh kesah saya				

15.	Teman saya memberikan semangat kepada saya dalam merencanakan karir				
16.	Teman saya mendukung pilihan karir saya ketika pilihan itu baik untuk saya				
17.	Teman saya peduli ketika saya mempunyai masalah				
18.	Saya merasa nyaman saat diskusi mengenai karir bersama teman saya				
19.	Teman saya membanding-bandingkan masalah saya ketika saya sedang berkeluh kesah				
20.	Teman-teman saya tidak menghargai pencapaian yang saya raih				
21.	Teman saya tidak peduli meskipun saya tidak memiliki uang				
22.	Teman-teman saya membiarkan saya kebingungan dalam menyelesaikan masalah				
23.	Teman-teman tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk saling bertukar hobi yang dimiliki				
24.	Teman saya tidak dapat memahami keadaan saya disaat menghadapi masalah				
25.	Teman saya suka meremehkan saya karena tidak yakin atas kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan				
26.	Teman saya menghindar ketika saya membutuhkan pertolongannya				
27.	Saya tidak pernah mempertimbangkan saran yang diberikan oleh teman-teman saya				
28.	Teman-teman saya enggan mengikutsertakan saya dalam diskusi terutama mengenai karier bersama				
29.	Teman saya tidak dapat menjaga rahasia sehingga saya tidak percaya untuk berbagi cerita				
30.	Teman-teman saya membuat pesimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan				
31.	Ketika saya lupa membawa buku saat kuliah, teman saya tidak peduli dan memakai buku				

	untuk dirinya sendiri				
32.	Saya dan teman saya saling menyembunyikan informasi terkait karir				
33.	Teman-teman saya enggan meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya				
34.	Teman saya cuek apakah saya merencanakan karir atau tidak				
35.	Teman saya tidak peduli terhadap pilihan karir yang saya pilih				
36.	Teman saya mengabaikan saya ketika saya mempunyai masalah				
37.	Saya tidak nyaman berdiskusi mengenai karir dengan teman saya				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Sesulit apapun tugas yang diberikan, saya tetap yakin dapat menyelesaikannya				
2.	Saya yakin mampu melaksanakan dan menyelesaikan beragam tugas yang diberikan kepada saya				
3.	Saya yakin usaha yang saya lakukan sekarang akan mendapatkan hasil yang memuaskan nantinya				
4.	Meskipun kondisi saya sedang sulit, saya yakin dapat melewatinya				
5.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas atau masalah meskipun saya memiliki pengalaman gagal sebelumnya				
6.	Jika orang lain bisa sukses, maka saya pun bisa				
7.	Ketika saya dapat melewati sebuah hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri saya semakin bertambah				
8.	Saya bisa berhasil karena saya yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan				
9.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam				

	menyelesaikan suatu permasalahan				
10	Jika seseorang menghalangi tujuan saya, saya akan mencari cara lain untuk melanjutkannya				
11.	Saya dapat meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu meskipun memiliki banyak aktivitas				
12.	Saya yakin mampu menemukan solusi untuk masalah yang saya hadapi				
13.	Ketika saya harus berhadapan dengan masalah baru, saya mengetahui bagaimana cara mengatasinya				
14.	Ketika menghadapi kesulitan, saya dapat menghadapi dengan tenang karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya				
15.	Dibandingkan dengan menyelesaikan tugas yang sulit terlebih dahulu, saya cenderung menyelesaikan tugas-tugas yang lebih mudah terlebih dahulu				
16.	Setiap mengerjakan tugas yang sulit, saya kurang yakin dapat menyelesaikan dengan baik				
17.	Saya tidak yakin mampu menyelesaikan beragam tugas yang diberikan pada saya				
18.	Menurut perkiraan saya, setiap usaha yang saya lakukan akan berbuah sia-sia				
19.	Saya tidak yakin mampu melewati kondisi-kondisi yang membuat saya kesulitan				
20.	Saya tidak yakin dapat menjalani dan menyelesaikan tugas dari semua kegiatan yang saya ikuti saat kuliah				
21.	Saya merasa rendah diri jika melihat orang lain sukses				
22.	Saya tetap merasa ragu terhadap kemampuan diri saya meskipun saya dapat melewati hambatan sebelumnya				
23.	Ketika saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas atau masalah, saya takut				

	untuk mencoba lagi				
24.	Saya tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan permasalahan				
25.	Jika seseorang menghalangi tujuan saya, saya hanya akan pasrah dengan keadaan yang ada				
26.	Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya merasa itu hanya karena keberuntungan semata bukan karena kemampuan yang saya miliki				
27.	Saya tidak yakin mampu menemukan solusi untuk masalah yang saya hadapi				
28.	Saya sering menyerah saat menghadapi tugas yang sulit				
29.	Saya sulit untuk meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
30.	Saya tidak dapat mengandalkan kemampuan yang saya miliki dalam menghadapi kesulitan				
31.	Jika menghadapi masalah baru, saya tidak tau bagaimana cara mengatasinya				
32.	Dalam mengerjakan tugas saya tidak mendahulukan tugas yang mudah dibandingkan tugas yang sulit karena saya mengerjakan secara acak				
33.	Jika menghadapi masalah baru, saya tidak tau bagaimana cara mengatasinya				
34.	Dalam mengerjakan tugas saya tidak mendahulukan tugas yang mudah dibandingkan tugas yang sulit karena saya mengerjakan secara acak				

#### Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dukungan sosial teman sebaya, efikasi diri kematangan karier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,52320552
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,045
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

## Lampiran 5 Hasil Uji Linearity

Hasil uji linearity dukungan sosial teman sebaya dan kematangan karier

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kematangan Karier * Dukungan Sosial Teman Sebaya	Between Groups	(Combined)	8093,550	52	155,645	2,640	,000
		Linearity	4374,521	1	4374,521	74,207	,000
		Deviation from Linearity	3719,029	51	72,922	1,237	,183
	Within Groups		5777,152	98	58,951		
	Total		13870,702	150			

Hasil uji linearity efikasi diri dan kematangan karier

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kematangan Karier * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	9661,103	45	214,691	5,355	,000
		Linearity	6982,357	1	6982,357	174,161	,000
		Deviation from Linearity	2678,746	44	60,881	1,519	,043
	Within Groups		4209,599	105	40,091		
	Total		13870,702	150			

### Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi

Hasil uji korelasi dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier

<b>Correlations</b>			
		Dukungan Sosial Teman Sebaya	Kematangan Karier
Dukungan Sosial Teman Sebaya	Pearson Correlation	1	,562**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	151	151
Kematangan Karier	Pearson Correlation	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	151	151

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi efikasi diri dengan kematangan karier

<b>Correlations</b>			
		Efikasi Diri	Kematangan Karier
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	151	151
Kematangan Karier	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	151	151

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	,735 <sup>a</sup>	,540	,534	6,56713	,540	86,811	2	148	,000
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial Teman Sebaya									

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri :

1. Nama : Indah Lianawati
2. Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 10 Mei 2001
3. Alamat : Jl. Medoho Safari No. 51, Gayamsari, Kota  
Semarang
4. No. Handphone : 088225328912
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Email : [indahlianawati1@gmail.com](mailto:indahlianawati1@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri Sambirejo 01 lulus Tahun 2013
2. SMP Negeri 37 Semarang Lulus Tahun 2016
3. SMA Negeri 11 Semarang Lulus Tahun 2019

Semarang, 9 Juni 2023



Indah Lianawati

NIM. 1907016098