

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah upaya yang secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kemampuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan yang akan berguna bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan agama dimasa yang akan datang. Menurut Amalia (2018) pendidikan merupakan suatu upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, bertanggung jawab, mandiri, serta berorientasi ke masa depan di berbagai daerah di Indonesia.

Jenjang pendidikan terdiri dari sekolah dasar, sekolah menengah menengah pertama, sekolah menengah atas dan yang terakhir adalah perguruan tinggi, yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia (UU RI No.12 tahun 2012). Individu yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi disebut mahasiswa. Mahasiswa yang duduk di tingkat akhir di perguruan tinggi, sudah mulai memasuki fase dewasa awal. Menurut Erikson (Feist, Feist, & Robert 2017), tahap dewasa awal yaitu antara usia 20 sampai 30 tahun dimana mahasiswa sebagai individu mengalami masa peralihan dari remaja menuju dewasa yang mengharuskan mahasiswa ini memiliki perencanaan yang matang dalam berbagai aspek kehidupan kemudian mengambil keputusan terhadap apa yang akan dilakukan dimasa depan. Pada masa ini, individu harus mempersiapkan diri untuk bisa mengambil keputusan secara mandiri guna menjalani kehidupan mandiri, mulai menerima dan memikul tanggung jawab yang lebih berat dari sebelumnya dan tidak lagi bergantung pada orang tua mereka sepenuhnya.

Menurut Gati dan Saka (dalam Firdaus & Kustanti, 2019), membuat suatu keputusan mengenai masa depan merupakan suatu hal yang cukup kompleks dan

sulit bagi individu. Pengambilan keputusan terutama dalam hal karir adalah hal yang sangat penting bagi seorang mahasiswa sebagai individu, karena proses ini merupakan keputusan untuk menjalani keberlangsungan hidup hingga kedepannya. Jika mahasiswa merasa apa yang dijalani adalah sesuatu yang salah maka akan berdampak pada penyesalan dan frustrasi pada dirinya. Mahasiswa sebagai individu yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik akan memiliki berbagai macam alternatif pilihan dan berupaya mempertimbangkan berbagai dampak yang mungkin akan dialami, sehingga mampu dalam menentukan alternatif yang terbaik perlu untuk memahami secara mendalam tentang pengambilan keputusan yang diambil (Rahman & Khoirunnisa, 2019). Sebaliknya, ketika mahasiswa belum mampu untuk membuat keputusan secara mandiri akan menyebabkan kondisi yang berubah-ubah dalam menentukan karir dan kurang memiliki rencana yang matang dalam eksplorasi karirnya.

Berdasarkan survey PT. Unilever Indonesia ditemukan bahwa sebanyak 60% persen pekerja di Indonesia gemar untuk berpindah-pindah pekerjaan, karena partisipan merasa bekerja tidak sesuai dengan keinginan. Hal ini merupakan salah satu dampak dari mahasiswa yang belum mengetahui bidang pekerjaan yang ingin dicapai sehingga mahasiswa cenderung memilih pekerjaan secara asal. Tidak hanya itu, karyawan yang berpindah-pindah pekerjaan dapat pula memberi dampak yang negatif bagi perusahaan, yaitu membuat perusahaan mengalami kerugian dari segi materi, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya kembali untuk melakukan perekrutan ulang calon pekerja (Pratiwi & Akmal, 2018). Mahasiswa yang sering berpindah-pindah pekerjaan pada akhirnya memberi dampak antara lain yaitu menjadi pengangguran karena sering merasa tidak cocok atau tidak mampu dengan lowongan pekerjaan yang ada atau juga menjadi sulit mendapat pekerjaan karena riwayat berpindah-pindah kerja yang sering.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang tidak bekerja pada tahun 2019 naik sebesar 25% dari dua tahun lalu. Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2019, jumlah pengangguran lulusan universitas mencapai 5.67 persen dari total angkatan kerja sekitar 13 juta orang. Atau bisa dikatakan tingkat pengangguran tersembunyi (TPT) lulusan universitas dengan rentang pendidikan S1 hingga S3 mencapai 737.000 orang. Meski

presentasinya turun dibandingkan Agustus 2018 yang 5.89 persen, angkanya diatas rata-rata pengangguran nasional yang sebesar 5,28 persen (Rifka, 2019). Melihat tingginya angka pengangguran dari lulusan universitas disebabkan karena kurangnya kemampuan individu dalam mempersiapkan karirnya.

Kondisi di atas tersebut seperti yang dilansir oleh (Pusparisa, 2019) dimana dijelaskan bahwa hal itu terjadi karena beberapa alasan yaitu yang pertama adalah keterampilan yang tidak sesuai kebutuhan, yang menunjukkan bahwa setiap lulusan harus bersaing secara ketat tidak hanya dengan individu yang berasal dari satu universitas atau sekolah tetapi juga dengan seluruh lulusan yang ada di Indonesia atau bahkan negara lainnya, dimana jika individu tidak memiliki keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan maka otomatis dirinya akan tersingkir karena dianggap tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh suatu perusahaan tertentu. Individu dituntut untuk meningkatkan kualitas diri mereka seperti melakukan seminar ataupun pelatihan-pelatihan pada saat kuliah yang seringkali mereka lewatkan.

Alasan kedua, Pusparisa (2019) juga menjelaskan yaitu ekspektasi penghasilan dan juga status yang lebih tinggi, dimana individu lulusan universitas memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih sehingga mengharapkan penghasilan di atas orang yang hanya lulusan SMA/SMK atau mungkin bahkan lebih rendah lagi. Para lulusan perguruan tinggi mulai dapat bernegosiasi dengan penghasilan dan juga jabatan yang diinginkan, tapi terkadang tidak dibarengi dengan kualitas diri mereka atau apa yang sekiranya bisa diberikan kepada perusahaan. Alasan terakhir adalah penyediaan lapangan kerja yang terbatas, dimana jumlah lulusan setiap tahunnya akan bertambah baik dari perguruan tinggi maupun SMA/SMK sederajat namun jumlah penyediaan lapangan kerja tidak bertambah atau tidak sesuai dengan jumlah lulusan yang ada.

Melihat dari ketiga alasan tersebut, penelitian ini focus kepada alasan yang berkaitan dengan keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, hal ini sejalan dengan hasil studi Willis Tower tentang *Talent Management and Reward* sejak tahun 2014 dan di publikasi pada Maret 2016, delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia kesulitan mendapatkan lulusan perguruan tinggi siap pakai. Keadaan ini

ternyata terjadi karena para lulusan dari universitas tidak memiliki *skill* atau kemampuan dan keterampilan yang sesuai dan dibutuhkan dalam dunia industry pada saat ini. (Gewati, 2018)

Lebih lanjut, seperti yang dilansir Peren (2020) tentang mengapa banyak sarjana yang menganggur yaitu karena masih terdapat banyaknya para *fresh graduate* yang tidak matang saat menjalani proses rekrutmen. Para lulusan tersebut kebanyakan memiliki indeks prestasi yang tinggi, namun ketika ditanya mengenai isi skripsi yang mereka buat, atau ketika ditanya mengenai mata kuliah yang menarik atau tentang mata kuliah dengan capaian nilai A, mereka tidak mampu menjelaskan. Mereka juga tampak tidak memiliki antusias ketika melakukan proses rekrutmen. Mereka juga tampak tidak mempelajari *job description* untuk pekerjaan atau posisi yang hendak mereka tempati.

Ketika lulusan sulit mendapat pekerjaan karena fenomena tersebut diatas, tentu memberikan dampak bagi para lulusan. Hal ini seperti yang dilansir dari berita liputan6.com seorang wanita lompat dari lantai 4 salah satu mall di Jakarta Utara. Diduga, wanita tersebut bunuh diri lantaran frustrasi karena belum mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah di Australia. (Flora, 2019). Kemudian seorang pemuda menggugat pasal 344 KUHP ke Mahkamah Konstitusi (MK) karena menurutnya pasal tersebut menghambatnya untuk melakukan bunuh diri. Pemuda tersebut mengaku putus asa setelah satu tahun menganggur, ia mengatakan walaupun memiliki pendidikan tinggi dirinya tetap sulit mendapatkan pekerjaan (Aliansyah, 2014). Hal ini menunjukkan betapa krusialnya persoalan mengenai mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi.

Dengan demikian, jelas bahwa mahasiswa perlu memiliki kematangan karir sebagai bekal setelah lulus kuliah nanti. Adapun focus pada penelitian ini adalah mengenai kematangan karir yang berkaitan dengan pendidikan yang telah dipilih dan atau ditempuh serta bagaimana mengembangkan diri yang berkaitan dengan pemilihan karirnya tersebut, sehingga mahasiswa perlu memiliki perencanaan yang matang mengenai kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus sehingga tidak lagi bergantung kepada orang tua dan juga teman dalam menentukan karir yang menjadi minatnya.

Selain data pemberitaan yang telah dihimpun, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 dan 14 Oktober 2020 dengan sepuluh orang mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai apa yang sudah mereka rencanakan setelah lulus dari Universitas, ditemukan hasil seperti berikut ini:

Responden A, mahasiswi fakultas Psikologi semester 7 mengatakan dirinya akan ikut dalam pelatihan bahasa inggris di daerah Malang untuk menambah kemampuannya dalam bahasa asing terutama inggris. Hal ini berkaitan dengan keinginannya untuk masuk ke salah satu perusahaan yang berada di Solo dan memiliki banyak pesaing, sehingga ia merasa harus memiliki kelebihan tersendiri. A mengatakan bahwa ia melakukan persiapan dengan lebih banyak mempelajari kosakata dalam bahasa inggis, rencana ini adalah kemauan dari A sendiri dan didukung oleh kedua orang tua nya.

Responden L mahasiswi fakultas Psikologi semester 7 mengatakan ingin bekerja setelah lulus dari perguruan tinggi, tetapi L masih bingung ingin bekerja dimana, ia juga memiliki rasa cemas dengan banyaknya pengangguran yang ada saat ini. Ia mengatakan jika memang tidak berhasil mendapatkan kerja setelah lulus, ia ingin melakukan usaha kecil-kecilan seperti menjadi reseller suatu produk. L menambahkan ia tidak memiliki perencanaan tentang apa yang akan di jual nya, ia hanya akan melihat situasi dan kondisi yang ada nantinya.

Responden N dan D mahasiswi fakultas Psikologi semester 7, dua orang responden mengatakan hal yang serupa bahwa setelah lulus ingin bekerja sesuai dengan jurusan yang ditempuh saat ini dan juga sesuai dengan bidang yang diminatinya. Namun, mereka tidak menyebutkan secara spesifik ingin melamar di perusahaan apa. Mereka juga menambahkan, bahwa hal-hal di atas bukan tolok ukur yang baku. Mereka mau mendaftar kerja dimanapun yang membutuhkan tenaga kerja dan jika gaji yang ditawarkan bisa sesuai dengan yang diinginkan. Alasan masih freshgraduate juga mereka ungkapkan untuk tidak muluk-muluk dalam hal mencari pekerjaan.

Responden N mahasiswa fakultas Psikologi semester 7 mengatakan bahwa dirinya berencana tidak akan melakukan apapun ketika sudah lulus. N mengatakan

bahwa dirinya ingin rehat sejenak dari segala macam aktivitas seperti belajar dan juga bekerja. Ia menginginkan waktu untuk dirinya sendiri, untuk dapat menikmati waktu liburan yang panjang tanpa gangguan dari siapapun.

Responden A mahasiswa fakultas Ilmu Komputer semester 7 mengatakan bahwa ia ingin membuka usaha berupa shoes care dan kedai kopi atau startup aplikasi. Tetapi sebelum memulai usaha, ia mengatakan ingin bekerja terlebih dahulu untuk mengumpulkan modal. Ia belum memiliki rencana ingin bekerja dimana karena ia meragukan kemampuan yang ia miliki. Ia mengatakan ingin bekerja dimana saja yang mau menerima dirinya. Ia menambahkan kerja juga merupakan tuntutan dari orang tua yang memperdulikan status sosial.

Responden D mahasiswi fakultas Psikologi semester 9 memiliki rencana yang yaitu menginginkan bekerja di instansi pemerintahan seperti kepolisian atau PNS. Responden D menambahkan jika dirinya tidak diterima dalam pekerjaan tersebut, ia ingin membuka kedai kopi karena ia memiliki basic untuk membuat resep kopi dan berencana akan merekrut teman atau orang disekitarnya yang lebih paham dalam berbisnis untuk menjadi partner kerja.

Responden J mahasiswi fakultas Psikologi semester 7, Responden J juga memiliki minat untuk bekerja dalam instansi pemerintahan. ia seringkali mencari informasi terkait pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuannya, ia juga mengatakan sering mencari pengalaman saat kuliah seperti mengikuti seminar-seminar dan juga lomba-lomba yang akan menunjang kemampuan dirinya.

Responden E mahasiswi fakultas ekonomi semester 7 mengatakan tidak memiliki rencana yang cukup berkaitan dengan karirnya. Karena sebenarnya ia merencanakan pernikahan tetapi banyak hal yang tidak sesuai dengan rencana. Ia mengatakan bahwa sudah ditawarkan pekerjaan di bank oleh saudaranya, namun sebenarnya ia tidak menginginkan hal tersebut. E mengatakan dirinya ingin bekerja di sebuah perusahaan dengan mengandalkan gelar sarjana yang ia punya.

Responden M mahasiswi fakultas ilmu komunikasi semester 7 mengatakan ingin bekerja di sebuah perusahaan dalam bidang administrasi setelah lulus kuliah. Berbekal pengalamannya menjadi staff tata usaha, ia mengatakan hanya perlu belajar sedikit untuk bisa paham dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang mahasiswa tingkat akhir, dapat disimpulkan bahwa tiga mahasiswa sudah mengetahui apa yang mereka ingin lakukan setelah lulus dan sudah melakukan persiapan untuk merealisasikan keinginannya, sedangkan tujuh orang sisanya sudah memiliki rencana tetapi masih banyak yang belum diketahui tentang apa-apa yang ingin mereka lakukan dikemudian hari.

Idealnya, seorang mahasiswa khususnya yang berada pada tingkat akhir memiliki pemahaman yang mencukupi soal pengambilan keputusan karir ini, mahasiswa tingkat akhir diharapkan telah memiliki arah tujuannya dalam menjalankan tugas perkembangan berikutnya dalam hidup yaitu dapat bekerja pada bidang yang sesuai dengan minat dan kemampuannya (Sawitri & Ardiaputra, 2020), namun realitanya masih banyak mahasiswa yang bingung dengan masalah pengambilan karir ini. Jika hal ini tidak bisa diselesaikan dengan baik, akan berdampak dengan bagaimana individu ketika menghadapi dunia pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa perlu untuk memiliki kemampuan untuk mempersiapkan karirnya di masa depan.

Kemampuan individu dalam mempersiapkan karirnya dapat dikatakan juga dengan kematangan karir. Menurut Super (dalam Pratama & Suharnan, 2014) kematangan karir didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karir. Selanjutnya Betz dan Luzo (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan dalam menguasai tugas kejuruan, termasuk pengetahuan dan komponen sikap, sesuai dengan tahap pengembangan karir.

Permasalahan mengenai kematangan karir ini ternyata menimbulkan dampak lain yang cukup serius. Ketika individu telah lulus dari perguruan tinggi tidak memiliki kematangan karir kemudian tidak segera mendapatkan pekerjaan, hal itu akan berpengaruh pada kondisi dirinya dan juga merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap orangtua yang sudah mengeluarkan biaya untuk pendidikannya. Banyak terjadi kasus-kasus psikologis yang merupakan akibat dari individu yakni mahasiswa, terkait dengan pemilihan jurusan pendidikan maupun karir. Seperti yang dilansir dari Republika.co.id berdasarkan penelitian *Indonesia Career Center*

Network (ICCN) tahun 2017, diketahui sebanyak 87 persen mahasiswa Indonesia mengakui mengambil jurusan yang tidak sesuai dengan minatnya. Dan 71,7 persen pekerja, memiliki profesi yang tidak sesuai dengan pendidikannya (Murdianingsih, 2019). Ketika individu menjalankan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan minatnya, maka akan berdampak pada kinerja dan juga kondisi fisik maupun psikologisnya yaitu dapat menurunkan daya tahan terhadap tekanan, konsentrasi dan juga menurunnya daya juang (Irma, 2018)

Kemampuan individu dalam menentukan karirnya tentu dipengaruhi oleh faktor penyebab. Salah satu faktor yang dikemukakan Naidoo (dalam Tifani, 2015), bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh *locus of control*. Lent, Hackett & Brown (dalam Pratiwi & Akmal, 2018) mengungkapkan bahwa dalam teori SCCT terdapat faktor yang mempengaruhi pilihan karier seseorang yaitu, faktor kognitif individu.

Locus of Control dianggap sebagai salah satu yang turut mempengaruhi kematangan karir individu. Rotter (dalam Tifani, 2015) menjelaskan bahwa *Locus of Control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya. Menurut Slavin (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015) *Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai hubungan antara perilaku dan konsekuensi yang diperolehnya. *Locus of control* dibagi menjadi internal dan eksternal. *Locus of control* (LOC) internal adalah keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, karena faktor dari dalam diri, sedangkan *locus of control* (LOC) eksternal adalah faktor dari luar yang mempengaruhi keberhasilan individu.

Pada penelitian ini, lebih fokus kepada *Locus of Control Internal*. Menurut Fadillah dan Abdurrohman (2019) *Locus of Control Internal* adalah sejauh mana individu yakin akan sebuah peristiwa yang terjadi dalam hidup individu dipengaruhi atau dikontrol oleh individu itu sendiri. Individu dengan *Locus of control internal* akan berusaha maksimal dalam meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya, karena menganggap apa yang akan diperoleh merupakan hasil dari dirinya sendiri. Individu akan lebih berorientasi pada keberhasilan oleh karena itu individu akan cenderung lebih giat, rajin, ulet mandiri, lebih fokus ketika menyelesaikan tugas dan lebih peka terhadap informasi-informasi yang relevan dan

berkaitan dengan dirinya (Widyastuti & Widyowati, 2015) . Oleh karena itu ketika individu khususnya mahasiswa tingkat akhir yang dihadapkan oleh keputusan dalam memilih karir, mereka sudah memiliki sikap yang matang. Yaitu dengan cara mencari informasi mengenai berkaitan dengan pekerjaan yang di minati, pekerjaan yang sedang dibutuhkan pada saat ini dan informasi lain yang dapat membantu individu untuk meningkatkan kematangan karir pada dirinya. Mengenai *Locus of Control Internal* dan Kematangan Karir ini juga sudah terdapat penelitian yang mendapatkan temuan-temuan.

Pada penelitian sebelumnya, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. Karyawan yang memiliki kematangan karir tersebut memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah pada saat bekerja dan juga mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja. Karyawan juga suka melakukan pekerjaan tanpa diminta orang lain, mencari jalan keluar saat terjadi masalah ditempat kerja dan secara aktif mengikuti kegiatan perusahaan ataupun dapat memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ninik Widyastuti dan Arini Widyowati (2015) dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan kematangan karir pada siswa SMK N 1 Bantul. Semakin tinggi *Locus of Control Internal*, maka semakin tinggi kematangan karir pada siswa. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu salah satunya adalah usaha pihak sekolah yang memberikan fasilitas kepada siswanya untuk dapat mengembangkan kepribadian seperti memberikan pelatihan motivasi, melakukan kunjungan industri, menyediakan papan bimbingan yang berisi informasi dunia kerja serta menyediakan layanan BK untuk siswa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait judul ***Locus of Control Internal Sebagai Prediktor Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kematangan karir individu menjadi masalah yang cukup penting bagi mahasiswa yang akan lulus dari perguruan tinggi, karena hal ini akan berkaitan dengan bagaimana ia menghadapi dunia kerja. Terdapat beberapa factor yang menyebabkan kematangan karir pada setiap individu. Salah satunya adalah *Locus of Control Internal*. Sehingga peneliti mendapatkan rumusan masalah “Apakah *Locus of Control Internal* merupakan predictor bagi kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Locus of Control Internal* mampu memprediksi Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua manfaat penelitian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kajian teoritis maupun dijadikan sebagai referensi dalam bidang psikologi pendidikan khususnya mengenai *Locus of Control Internal* dan kematangan karir.

1.4.1 Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa

Sebagai referensi untuk membantu mahasiswa universitas bhayangkara jakarta raya khususnya yang berada pada tingkat akhir dalam memahami bagaimana kematangan karir dan persiapan yang harus dilakukan.

2. Bagi pihak kampus

Sebagai bahan informasi bagaimana gambaran kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir universitas bhayangkara jakarta raya

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber referensi untuk meneliti lebih lanjut mengenai *Locus of Control Internal* dan Kematangan Karir, dengan menggunakan variabel lain.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Tabel uraian keaslian penelitian

Penelitian 1	
Judul	hubungan antara <i>Locus of Control</i> dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang.
Penulis	Tifani
Tahun	2015
Metode	Kuantitatif (teknik analisis regresi sederhana)
Hasil	Hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara <i>Locus of Control</i> dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. ($r = 0.559$ $p = 0.000$ dimana $p < 0.01$.) Selanjutnya, besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel <i>Locus of Control</i> terhadap kematangan karir adalah sebesar 31,3% ($R^2 = 0.313$).

Perbedaan	Terletak pada responden penelitian
-----------	------------------------------------

Penelitian 2

Judul	hubungan antara <i>locus of control internal</i> dan perhatian orang tua dengan kematangan karir pada siswa SMK swasta Al-Maksum Stabat.
-------	--

Penulis	Azri Ranuwaldy Sugma
---------	----------------------

Tahun	2017
-------	------

Metode	Kuantitatif (teknik analisis regresi berganda)
--------	--

Hasil	Dari hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>locus of control internal</i> dan perhatian orang tua dengan kematangan karir siswa SMK swasta Al-Maksum Stabat, yang ditunjukkan dengan koefisien nilai $F= 59,299$ dan nilai $p < 0,05$. Secara bersama-sama <i>locus of control internal</i> dan perhatian orang tua terhadap kematangan karir sebesar 56,3% hal ini berarti masih terdapat 43,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Secara terpisah <i>locus of control internal</i> memberikan kontribusi terhadap kematangan karir sebesar 11,8 %. Perhatian orang tua memberikan kontribusi terhadap kematangan karir sebesar 54,5%.
-------	--

Perbedaan	Terletak pada responden penelitian dan juga variable bebas yang digunakan.
-----------	--

Penelitian 3

Judul	hubungan antara <i>locus of control internal</i> dengan kematangan karir pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bantul
-------	---

Penulis	Ninik Widyastuti, Arini Widyowati
---------	-----------------------------------

Tahun	2015
Metode	Kuantitatif (analisis korelasi)
Hasil	Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi antara dua variabel sebesar $r=0,161$ dan $p=0,049$ ($p<0,05$ =signifikan). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>locus of control internal</i> dengan kematangan karir pada siswa SMK N 1 Bantul. Semakin tinggi <i>locus of control internal</i> pada siswa, semakin tinggi kematangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah <i>locus of control internal</i> siswa, maka semakin rendah kematangan karirnya.
Perbedaan	Terletak pada responden
Penelitian 4	
Judul	hubungan antara <i>internal locus of control</i> dengan <i>school well-being</i> pada siswa SMA Kolese Loyola Semarang
Penulis	Irene Alesa Gita Handrina, Jati Ariati
Tahun	2017
Metode	Kuantitatif (teknik analisis regresi sederhana)
Hasil	Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,623 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,001$). <i>Internal locus of control</i> memiliki sumbangan efektif sebesar 38,8% terhadap <i>school well-being</i> pada siswa SMA Kolese Loyola Semarang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>internal locus of control</i> siswa, maka semakin tinggi siswa akan merasakan kenyamanan di sekolah. Hal tersebut dikarenakan individu dengan <i>internal locus of control</i> dapat menyesuaikan diri di lingkungan, sehingga dapat

menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah.

Perbedaan Terletak pada responden dan juga variable terikat yang digunakan.

Penelitian 5

Judul hubungan antara dukungan teman sebaya dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Penulis Novia Hendayani dan Sri Muliati Abdullah

Tahun 2018

Metode Kuantitatif (teknik korelasi *product moment*)

Hasil Hasil korelasi menunjukkan $r = 0,545$ ($p < 0,05$) hal ini berarti ada hubungan positif antara dukungan teman sebaya dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas "X". Mahasiswa yang mampu mempersepsi positif dukungan teman sebayanya yang berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi, maka mahasiswa dapat memiliki perencanaan karier, mengetahui sumber-sumber eksplorasi, mampu mendapatkan informasi karier, mampu melakukan pengambilan keputusan karier, dan memiliki orientasi realitas yang baik. Dukungan teman sebaya memberikan sumbangan efektif sebesar 29,7% terhadap kematangan karier, sedangkan 70,3% diberikan oleh faktor lain.

Perbedaan Terletak pada responden dan juga variabel bebas yang digunakan.
