

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kematangan Karier

a. Pengertian Kematangan Karier

Kematangan karier atau *career maturity* merupakan konstruksi psikologis yang pertama dipelopori oleh Donald Edwin Super. Secara normatif Super dalam buku Hamzah berjudul *Kematangan Karier*, menyebut *career maturity* sebagai kesetaraan antara perilaku vokasional individu yang diinginkan.²¹ Sehubungan dengan hal tersebut, dalam teori Super (*vocational self-concept*) unsur inti dalam pandangannya yakni *self-concept* (refleksi diri) terkait *job* yang ingin ditunjuk serta jabatan yang ingin diduduki. Maksudnya, seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan suatu individu serta model yang dilihat dan kehidupan yang dijalani mengarahkan seseorang memiliki dorongan pada suatu bidang tertentu. Kemudian dalam memegang suatu jabatan, individu tersebut memanasifestasikan gambaran diri itu sendiri. Yang kemudian Donald F. Super menafsirkannya kedalam teori kematangan vokasional. Dan dijabarkan sebagai kematangan karier, pada dasarnya kedua konsep *maturity* tersebut sama karena Super juga mengacu pada satu dasar yakni konsep diri itu sendiri. Super dalam Hamzah, mengemukakan pengertian dari kematangan karier adalah suatu konsep dalam menunjukkan tahap

²¹ Hamzah, *Kematangan Karier : teori dan pengukurannya*, 79.

perkembangan karier, yakni tahapan yang dicapai seseorang dalam tahapan *career development* mulai pada tahap pendalaman atau eksplorasi hingga tahap kemerosotan.²²

Tahapan perkembangan karier yang dikemukakan Super dalam Hamzah antara lain, (1) Tahap pertumbuhan, yang mana didalamnya terdapat sub tahap fantasi (4-19 th) dan tahap eksplorasi (15-24 th), (2) Tahap pematangan (25-44 th), (3) Tahap pembinaan (45-64 th), dan (4) Tahap kemunduran (65 th keatas). Dalam tahap eksplorasi sendiri terbagi menjadi 3 bagian diantaranya: yang pertama yakni sub tahap tentatif yakni usia 15–17 tahun, pada tahap ini individu mulai mempertimbangkan kebutuhan, serta kesempatan. Hal tersebut ditandai dengan individu berdiskusi, memulai kursus, mencoba suatu pekerjaan, dan sebagainya. Yang kedua ialah sub tahap transisi yakni dimulai usia 18-21 tahun, tahap berikut individu memulai pekerjaan maupun dalam masa pelatihan profesional. Yang terakhir sub tahap uji coba dengan minim keterikatan, tahap ini dialami individu diusia 22-24 tahun dimana individu mulai menempati satu pekerjaan, atau mulai menetapkan pekerjaan yang dipilih.²³

Dalam mencapai kematangan karier, maka individu diharuskan untuk melewati tahapan perkembangan dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang harus diraihinya untuk terus melangkah maju pada perkembangan masa selanjutnya. Dan Gonzalez dalam Purwandika dan

²² Hamzah, 79.

²³ Hamzah, 79–80.

Ayriza menyebutkan bahwa individu menampilkan perilaku-perilaku dalam menjalankan tugas-tugas perkembangan sesuai dengan yang dialaminya dalam tahap perkembangan karier.²⁴ Maka sesuai yang telah dijelaskan oleh Super dalam teorinya bahwasanya remaja akhir termasuk dalam kategori tahapan eksplorasi (15-24 tahun), saat berada ditahap ini individu akan mulai meninjau bermacam alternatif jabatan, akan tetapi belum menentukan keputusan yang tetap.

Menurut Crites dalam penelitian Maesaroh dan Saraswati, terkait kematangan karier yakni suatu konstruk yang mempunyai dua dimensi, yaitu sikap memilih karier serta kecakapan memilih karier.²⁵ Ginzberg, dkk (dalam Hamzah) mengemukakan kematangan karier merujuk pada orang muda yang tengah menghadapi pilihan pekerjaan.²⁶ Lebih jelas lagi Creed dan Patton menyampaikan kematangan karier sebagai kecermatan individu ketika mengatasi kewajiban perkembangan terdiri dari kemajuan, pendalaman, pengukuhan, pembaharuan dan kemunduran.²⁷ Dalam bukunya, Amir Hamzah menyimpulkan kematangan karier sebagai kecakapan dari individu untuk menanggulangi kewajiban perkembangan

²⁴ Riszal Purwandika dan Yulia Ayriza, "Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kematangan Karier Peserta Didik SMA," *Jurnal Ecopsy* 7, no. 2 (9 November 2020): 26, <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i2.6543>.

²⁵ Maesaroh dan Saraswati, "Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier," 91.

²⁶ Hamzah, *KEMATANGAN KARIER : teori dan pengukurannya*, 78.

²⁷ Nibrasabiyya Djunaedi, Ita Juwitaningrum, dan Heli Ihsan, "Pengaruh Locus of Control terhadap Kematangan Karier yang Dimediasi oleh Self-Efficacy pada Mahasiswa," *Jurnal Psikologi Insight* 6, no. 2 (2022): 105.

karier sinkron sesuai tahapannya, serta memperlihatkan sikap yang diperlukan dalam merencanakan karier.²⁸

Berdasarkan definisi kematangan karier dari berbagai tokoh, peneliti menyimpulkan bahwa kematangan karier merupakan suatu perkembangan yang dialami pada setiap individu dalam menyelesaikan tahapan perkembangan yang semestinya.

b. Kematangan Karier dalam Perspektif Islam

Dalam Islam Allah Swt telah mengutus kepada hamba-Nya agar selalu mentaati perintah-Nya dan menghindari larangan-Nya. Terkait hal tersebut, berusaha merupakan sesuatu yang diperintahkan Allah Swt. baik berusaha untuk dunia maupun akhirat. Allah Swt tidak menyukai orang yang tidak melakukan apapun atau yang memiliki hidup yang sia-sia. Bekerja merupakan suatu usaha, serta bekerja juga merupakan suatu ibadah jika diniatkan dengan benar. Dalam hal ini bekerja yang baik yakni selain untuk mencukupi kehidupan duniawi namun juga niat untuk kepentingan akhirat. Muslim yang seutuhnya (*kaffah*) ialah suatu kesatuan dalam keterikatan dengan Allah Swt serta keterikatan antar sesama makhluk. Anantama menyimpulkan bekerja adalah bagian dari contoh keterikatan dengan Allah Swt.²⁹ Sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berarti,

“Dan katakanlah, ”Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan

²⁸ Hamzah, *KEMATANGAN KARIER : teori dan pengukurannya*, 79.

²⁹ Agam Anantama, “Kematangan Karier Remaja Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* 1, no. 01 (2 Juli 2019): 92, <https://doi.org/10.32332/jbpi.v1i01.1478>.

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan..”³⁰ Dalam penelitian Anantama terkait ayat tersebut, Allah Swt menempatkan seorang muslim selaku hamba dan khalifah, dimana sebagai seorang hamba, senantiasa tunduk dan patuh akan syari’at normatif (Al-Qur’an dan As-sunnah). Selaku khalifah di bumi, mensyaratkan untuk memiliki kreatifitas sehingga dapat menggapai kehidupan yang makmur.³¹

Dengan demikian, karier ialah hal yang penting untuk diperhatikan, sebab karier merupakan suatu usaha dari individu itu sendiri untuk kelangsungan hidupnya sendiri. Alangkah baiknya juga jika karier yang dijalani bukanlah suatu yang dimurkai Allah Swt. berkarier sama dengan berusaha, dengan bekerja diharapkan dapat membagikan manfaat bukan hanya untuk diri pribadi akan tetapi juga pada umat manusia yang lainnya. Dari pemikiran tersebut tentu kesiapan karier ini berarti bagi kehidupan individu. Oleh karena itu, sebagai individu yang beriman kita harus mempersiapkannya. Dengan usaha dan ikhtiar, maka karier yang diinginkan dapat tercapai dan bermanfaat baik didunia maupun diakhirat.

³⁰ Terjemahan Al-Qur’an surah At-Taubah ayat 105, KEMENAG RI Al-Jamil, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012) hal. 203

³¹ Agam Anantama, “Kematangan Karier Remaja Dalam Perspektif Islam,”: 93, <https://doi.org/10.32332/jbpi.v1i01.1478>.

c. Dimensi Kematangan Karier

Super dalam Hamzah mengemukakan bahwa dimensi dari kematangan karier terdiri dari 4 aspek, diantaranya:³²

1) Perencanaan Karier (*Career planning*)

Dalam hal ini termasuk didalamnya bagaimana individu itu memikirkan dan mendapatkan informasi mengenai berbagai aspek dalam pekerjaan atau karier. Yang kemudian merencanakannya untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Misalnya: mengikuti kursus, berperan aktif dalam suatu kegiatan baik dalam organisasi maupun yang bukan non-formal.

2) Eksplorasi Karier (*Career exploration*)

Ialah pencarian informasi yang kemudian dikumpulkan dan dipelajari yang berasal dari siapapun dan dimanapun, sehingga individu dapat mengetahui keinginan karier yang bagaimana yang ingin dicapainya.

3) Pengambilan Keputusan Karier (*Career decision making*)

Dalam penelitian Hartono dijelaskan yaitu sebuah proses bergerak serta berkesinambungan, yang mana dimensi pemahaman diri (hasrat akan karier, abilitas, kepribadian, etika dan perilaku) serta dimensi pemahaman karier (macam karier dan pendidikan karier) merupakan dimensi yang berperan utama.³³ Dimensi ini

³² Hamzah, *Kematangan Karier : teori dan pengukurannya*, 80–81.

³³ Hartono, *Bimbingan Karier* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 171.

mengharuskan individu untuk menentukan pilihan akan ketetapan karier yang sesuai untuk dirinya sendiri.

4) Informasi Mengenai Dunia Kerja (*World-of-work information*)

Adalah ilmu akan hal-hal terkait dunia kerja, diantaranya jenis, cara mendapatkan, tugas-tugas saat bekerja, serta berhasil ketika bekerja. Super dalam penelitian Sefianmi, dkk mengemukakan pendapat yaitu terdapat 2 konsep mengenai aspek ini. Yang pertama, pengetahuan akan tugas-tugas perkembangan yang utama (misalnya apa minat mereka, bagaimana kemampuannya, dsb). Yang kedua yakni pengetahuan akan tugas-tugasnya dalam pekerjaan, misalnya jabatan apa yang ingin dicapai, perilaku yang benar saat bekerja.³⁴

Dari dimensi kematangan karier yang dikemukakan oleh Super (dalam Hamzah), maka dapat dirinci indikator-indikator sebagai penguatan aspek itu sendiri. Dan peneliti rincinya sebagai berikut: (1) perencanaan karier, misalnya mencari informasi mengenai berbagai aspek dalam karier atau pekerjaan; kemampuan dalam merencanakan karier yang ingin dicapai, (2) eksplorasi karier, berupa: mencari informasi mengenai karier, (3) pengambilan keputusan karier, berupa: mengetahui kemampuan atau potensi yang dimiliki, kemampuan dalam mengambil keputusan mengenai karier secara tepat, (4) informasi tentang dunia kerja, yakni berupa eksplorasi mengenai dunia kerja; pengetahuan

³⁴ Detri Sefianmi, Vera Angliani Juwita, dan Asti Widya Yulianti, "Gambaran Kematangan Karier Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani," *Jurnal Reliabel* 5, no. 1 (10 Desember 2019): 5.

akan tugas yang penting dalam perkembangan karier, pengetahuan akan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan yang diminatinya.³⁵

d. Ciri-Ciri Kematangan Karier

Dalam Hamzah, Super mengemukakan pendapatnya bahwa kematangan karier seseorang dapat dilihat melalui ciri-ciri berikut:³⁶

1) Perencanaan

Seseorang memiliki karier yang matang apabila mampu berfikir rencana yang akan dilakukannya baik dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

2) Sikap dan tingkah laku eksplorasi

Individu selalu ingin mengetahui hal yang baru, mampu menggunakan media yang ada untuk mencari sumber informasi terkait karier, serta berpartisipasi dalam mencari informasi terkait karier yang diminatinya. Hal tersebut menunjukkan individu mampu mengeksplorasi informasi terkait karier yang diinginkan.

3) Perolehan informasi

Individu mencari informasi terkait persyaratan, pelatihan, tugas, dan promosi terkait karier yang diminatinya. Hal tersebut menjadikan individu siap mencapai karier yang diinginkan

³⁵ Hamzah, *KEMATANGAN KARIER : teori dan pengukurannya*, 80–81.

³⁶ Hamzah, 83.

4) Pengetahuan akan pembuatan keputusan

Individu mengetahui tujuan yang diinginkan, kemudian memilih pendidikan sesuai karier yang diinginkan, sehingga dapat memilih pekerjaan sesuai kemampuan dan minat secara mandiri

5) Orientasi kenyataan

Individu yang mengetahui kemampuan dalam dirinya sendiri, peka terhadap kenyataan yang ada, konsisten dalam bertindak, serta memiliki pengalaman nyata maka akan membentuk kematangan karier yang baik.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

Berdasarkan teori Super (dalam Hamzah), 5 faktor yang melatarbelakangi kematangan karier diantaranya:³⁷

1) Faktor bio-sosial

Berupa informasi khusus, perancangan, rekognisi, rasa tanggung jawab, dan tanggung jawab terkait perencanaan karier, orientasi pemilihan karier terkait faktor bio-sosial misalnya usia serta intelegensi. Seperti yang dijelaskan oleh Kaswan dalam bukunya yang berjudul *Career Development* bahwa ketika perencanaan karier berhasil maka seseorang dapat mengetahui apa yang diinginkan, apa yang harus dilakukan, yang mana pada akhirnya akan mencapai tujuan yang diinginkan.³⁸

³⁷ Hamzah, 81–82.

³⁸ Kaswan, *Career Development*, 78.

2) Faktor lingkungan

Diantaranya ialah pangkat pekerjaan dari orang tua, kurikulum dalam pendidikan, stimulus tradisi dan budaya dan keterikatan keluarga. Dalam penelitian Lim dan You membuktikan bahwa adanya pengaruh orang tua dengan kematangan karier anak, dimana orang tua memang perlu memfasilitasi kemandirian anak, menghargai, memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengeksplor jalur karier mereka sendiri dengan bijak.³⁹

3) Faktor kepribadian

Diantaranya *self-concept*, lokus kendali (*locus of control*), bakat, norma dan tujuan hidup. Dalam penelitian Siregar dijelaskan lokus kendali berhubungan positif terhadap kematangan karier, apabila *locus of control* meningkat maka meningkat juga kematangan karier.⁴⁰ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk membuktikan adanya kontribusi *locus of control*, dimana mereka menyebutkan dalam meningkatkan kematangan karier memerlukan analisis internal *locus of control* siswa.⁴¹

³⁹ Sun Ah Lim dan Sukkyung You, "Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity," *Journal of Career Development* 46, no. 1 (Februari 2019): 57, <https://doi.org/10.1177/0894845317731866>.

⁴⁰ Mulia Siregar, "Hubungan Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karier Siswa," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 1 (24 Juni 2021): 172, <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.604>.

⁴¹ H Hidayat dkk., "The Contribution of Internal Locus of Control and Self-Concept to Career Maturity in Vocational Higher Education," *KnE Social Sciences* 3, no. 15 (31 Maret 2019): 2287, <https://doi.org/10.18502/kss.v3i15.4370>.

4) Faktor vokasional

Terdapat hubungan positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi, dan ekspektasi karier. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Super dimana faktor vokasional disini berkaitan erat dengan kematangan karier. Dalam bukunya Hamzah menjelaskan, konsep vokasional mengarahkan seseorang dalam menentukan dan mempertahankan bidang karier yang diinginkan dalam pembentukan kematangan karier.⁴²

5) Faktor prestasi individu

Diantaranya adalah prestasi akademik, kebebasan, keterlibatan baik dalam maupun luar kampus. Dalam penelitian Fitri dan Saraswati disimpulkan, prestasi akademik berpengaruh pada kesiapan kerja pada individu, meskipun hasil terkadang belum tentu menentukan kinerja individu dan tidak serta prestasi akademik menjadi sebuah acuan.⁴³ Namun proses dan bukti yang dicapai dari prestasi itulah yang menjadikan seorang individu siap dalam kematangan karier.

Karier merupakan aspek penting dalam kehidupan, adapun kegunaannya menurut Hartono diantaranya: 1) sebagai aktualisasi terhadap potensi dalam berbagai bidang. 2) merupakan alat dalam pengapdiannya pada masyarakat. 3) merupakan sumber ekonomi/nafkah.

⁴² Hamzah, *KEMATANGAN KARIER : teori dan pengukurannya*, 27–28.

⁴³ Hanina Yaumil Fitri dan Sinta Saraswati, "Pengaruh Self Determination Dan Prestasi Akademik Terhadap Kematangan Karier Siswa Ma Nu Nurul Huda," *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling* 5, no. 2 (28 Juni 2021): 255, <https://doi.org/10.31316/g.couns.v5i2.1570>.

4) memberikan status secara sosial dan psikologis.⁴⁴ Haartono juga menyimpulkan, sejatinya tujuan dari pemilihan karier salah satunya ialah guna mendapatkan jabatan karier kemudian membentuk kesejahteraan hidup dimasa depan.⁴⁵ Sehingga kematangan karier ini akan mempengaruhi alur kehidupan di masa depan, jika individu mampu menentukan karier yang sesuai (matang) maka kesejahteraan hidup dapat tercapai.

2. *Internal Locus of Control*

a. Pengertian *Internal Locus of Control*

Locus of control adalah salah satu konsep yang sering dipelajari dalam psikologi dan merupakan golongan daripada aspek kognitif kepribadian. Dalam penelitian Munawir dijelaskan, *locus of control* sendiri awal dicetuskan oleh Julian Rotter tahun 1966, dimana merupakan suatu bagian dari aspek yang membentuk kepribadian individu.⁴⁶ Rotter (dalam Rachman) mengemukakan, terdapat 2 tipe *locus of control* yakni lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal.⁴⁷

Rotter (dalam Yunita dan Rahayu) menggambarkan *internal locus of control* sebagai kepercayaan pribadi dalam memvisualkan pribadinya

⁴⁴ Hartono, *Bimbingan Karier*, 141.

⁴⁵ Hartono, 173.

⁴⁶ Munawir Munawir dkk., "Internal Locus of Control and Self-Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students," *International Journal of Research in Counseling and Education* 1, no. 2 (17 Mei 2018): 26, <https://doi.org/10.24036/0018za0002>.

⁴⁷ Rachman, *Locus of Control: Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*, 9.

dapat mengontrol sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dengan bijak.⁴⁸ Menurut Phares (dalam Azzahrah, dkk) *internal locus of control* ialah kepercayaan diri akan kesuksesan berasal dari tingkah laku yang menciptakan efek positif dan termasuk orang yang berprestasi tinggi.⁴⁹

Lefcourt mengartikan *internal locus of control* ialah sebuah kepercayaan pribadi terkait segala peristiwa yang mempengaruhi kehidupan diakibatkan dari tingkah lakunya yang kemudian dapat dikendalikan. Menurut Lau (dalam Maesaroh dan Saraswati), *locus of control* adalah sebuah kendali diri terkait segala hal yang melibatkan masalah *behavior* seseorang yang berkaitan, sehingga individu dengan *self-control* yang besar mempunyai kecakapan mengendalikan perilakunya (*internal locus of control*).⁵⁰ Sarafino berpendapat *internal locus of control* adalah seseorang yang mempunyai kepercayaan yakni keberhasilan dan kegagalan yang berlangsung di kehidupannya bergantung pada individu itu sendiri. Senada dengan penjelasan Primer dan Suharnan (dalam Munawir) bahwa lokus kendali internal adalah kepercayaan atau keteguhan bahwa upaya dan integritas individu akan mempengaruhi peristiwa itu sendiri dan kehidupan yang akan dijalani.⁵¹

⁴⁸ Yunita dan Rahayu, "Internal Locus of Control dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karier Siswa SMA X Bekasi," 172.

⁴⁹ Azzahrah, Noviekayati, dan Rina, "Peran internal locus of control pada kematangan karier mahasiswa," 252.

⁵⁰ Maesaroh dan Saraswati, "Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier," 93.

⁵¹ Munawir dkk., "Internal Locus of Control and Self-Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students," 25.

Senada dengan hal tersebut, Friedman dan Schustack menyebutkan seseorang dengan lokus kendali dalam lebih berorientasi pada kesuksesan karena orang-orang tersebut mempersepsikan bahwa tindakannya akan menghasilkan sesuatu yang positif. Jika dikaitkan dengan kematangan karier, lokus kendali internal menjadikan semakin meningkatnya kematangan karier seseorang. Diperkuat dengan pendapat Algadheeb (dalam Munawir), seseorang dengan orientasi *locus of control internal* akan percaya bahwa berhasil atau gagal dalam hidupnya hal tersebut dikarenakan kemampuan dan usahanya sendiri.⁵²

Berdasarkan pengertian dari beberapa tokoh diatas, kemudian disimpulkan bahwa lokus kendali internal merupakan suatu keyakinan dalam diri individu bahwa semua hal yang terjadi dalam kehidupannya seperti tingkah laku, atau hasil yang diperolehnya dalam hidup ialah hasil dari kontrol yang ada dalam dirinya sendiri. Artinya, dialah yang mengendalikan tindakan dan tujuan dalam hidupnya.

b. Konsep *Internal Locus of Control*

Locus of control dipaparkan oleh Rotter dengan 2 dimensi yang berbeda, yakni eksternal dan internal. Tentu kedua dimensi tersebut memiliki konsep yang berbeda. Rachman menyimpulkan, seseorang yang condong pada *internal locus of control* akan percaya yakni suatu fenomena atau kejadian yang dialami ialah hasil dari perbuatannya sendiri, mempunyai kontrol yang baik atas tingkah lakunya sendiri, dapat

⁵² Munawir dkk., 25–26.

mempengaruhi orang lain, meyakini upaya yang dikerjakan akan sukses, cenderung aktif mencari penjelasan serta pemahaman terkait keadaan yang sedang dihadapinya.⁵³ Oleh sebab itu, orang dengan *internal locus of control* kelak memiliki kematangan karier yang lebih baik, sebab individu akan mengenali dirinya, memahami potensinya, mencari informasi terkait bidang pekerjaan yang sesuai dengan potensinya, serta mampu mengatasi problem terkait karier yang akan dipilihnya.

Sebaliknya, individu yang lebih condong *external locus of control* akan lebih mempercayai nasib dan kondisi mereka dikendalikan oleh pengaruh orang lain, peran keberuntungan atau kebetulan, dan keyakinan bahwa dunia terlalu rumit untuk diprediksi. Keyakinan ini akan menyulitkan individu untuk membangun hubungan antara hasil yang dicapai dengan tindakannya sendiri. Kemungkinan lain yang juga merugikan adalah kecenderungan malas untuk mencoba sesuatu, mereka menganggap bahwa jumlah usaha tidak akan menjamin keberhasilan.⁵⁴

Dalam penelitian Munawir, ciri-ciri seseorang yang condong *internal locus of control* ialah:

- 1) Kontrol, orang tersebut memiliki kepercayaan bahwa peristiwa dalam hidup adalah hasil dari faktor dalam diri,
- 2) Mandiri, bahwa seseorang dalam upayanya mencapai tujuan atau hasil, yakin pada kemampuan dan keterampilan pada dirinya sendiri,

⁵³ Rachman, *Locus of Control: Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*, 13.

⁵⁴ Rachman, 13–14.

- 3) Tanggung jawab, yaitu seseorang harus mengakui semua apapun itu sebagai dampak dari sikap atau perilaku tersebut, serta berupaya untuk memulihkannya supaya apa yang diinginkan dapat tercapai,
- 4) Harapan, yakni seseorang memiliki penilaian subjektif atau kepercayaan akan imbas positif yang didapatkan pada situasi khusus sebagai perilaku yang bermanfaat.⁵⁵

c. Aspek-Aspek *Internal Locus of Control*

Berdasarkan teori, disimpulkan bahwa ada tiga aspek dari lokus pengendalian internal yang dikemukakan oleh Phares (dalam Yunita dan Rahayu), diantaranya:⁵⁶

- 1) Potensi atau *skill*, indikator yang termasuk diantaranya ialah mengenali diri sendiri, keyakinan individu akan kemampuan diri serta mandiri ketika menghadapi suatu hal.
- 2) Minat, indikator yang termasuk didalamnya ialah sikap individu dalam mengontrol perilakunya, cenderung mempengaruhi orang lain.
- 3) Usaha, dengan indikatornya mencari informasi sesuai dengan kondisi yang dialami, kemampuan memecahkan problem yang terjadi ketika terdapat kondisi yang kurang menguntungkan.

⁵⁵ Munawir dkk., "Internal Locus of Control and Self-Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students," 27.

⁵⁶ Yunita dan Rahayu, "Internal Locus of Control dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karier Siswa SMA X Bekasi," 172.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian Kurniawati dijelaskan, evolusi teori kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* pada unsur non-intelektual diperkenalkan pada awal 1920-an oleh Thorndike. Hal ini diikuti oleh David Wechsler pada tahun 1940, yang disebut kemampuan non-intelektual kemampuan afektif dan konatif. Penelitian menyatakan bahwa faktor non-intelektual dihidupkan kembali dengan Howard teori *Multiple Intelligence Gardner* pada tahun 1983. Salovey dan John Mayer melakukan penelitian lebih lanjut dan memperkenalkan konsep Kecerdasan Emosional (EI).⁵⁷

Dalam penelitian Syaparuddin dan Elihami, kecerdasan emosional dikemukakan Peter Salovey dan John Mayer pada tahun 1990, yang mana mereka menjelaskan bahwa kunci dari sebuah keberhasilan yakni rasa empati, mengutarakan dan memahami perasaan, dapat mengontrol amarah, mandiri, mampu dalam beradaptasi, disukai (populer), mampu dalam menyelesaikan problem antar pribadi, tekun, setia kawan, ramah, serta menghormati.⁵⁸ Goleman (dalam Saleng) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam diri individu dalam mengenali serta mengelola perasaan dan emosi dengan

⁵⁷ Henie Kurniawati, "The effect of future time perspective, emotional intelligence and peer support on career maturity in students," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 9, no. 3 (1 Desember 2021): 305, <https://doi.org/10.29210/166600>.

⁵⁸ Syaparuddin Syaparuddin dan Elihami Elihami, "Peningkatan Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Siswa Sekolah Dasar Sd Negeri 4 Bilokka Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri Dalam Proses Pembelajaran PKn," *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1, no. 1 (25 Januari 2020): 2–3, <https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.325>.

bijak, yaitu terhadap diri pribadi serta orang lain supaya tercapai hubungan yang lebih harmonis.⁵⁹ Dalam penelitian Maesaroh dan Saraswati Zhu, dkk mengemukakan pendapatnya terkait kecerdasan emosional, yakni suatu kemampuan dari seseorang dalam menyelesaikan masalah dan mengelola semua perilakunya dengan memanfaatkan informasi dari individu itu sendiri atau individu lainnya.⁶⁰ Sedangkan dalam penelitian Kanesan dan Fauzan, Salovey dan Mayer menjelaskan yakni kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang dalam memahami, mengekspresikan, memanfaatkan, serta mengatur emosi yang ada dalam diri dan orang lain yang mana mengarah pada perilaku adaptif.⁶¹

Berdasarkan definisi kecerdasan emosional dari beberapa tokoh, peneliti menyimpulkan yakni kecerdasan emosional sebagai suatu *skill* atau kemampuan dalam mengatur dan mengelola segala emosi yakni bagi diri pribadi maupun pribadi lainnya yang kemudian mengendalikannya dengan intelegensi.

b. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Salovey dalam buku Goleman, dengan teori dasar dari Garden mengemukakan lima aspek utama yang terdapat pada kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:⁶²

⁵⁹ Saleng, *Kecerdasan Emosional Profesionalisme Guru dan Prestasi Belajar Siswa*, 7.

⁶⁰ Maesaroh dan Saraswati, "Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier," 94.

⁶¹ Pavitra Kanesan dan Norsiah Fauzan, "Models Of Emotional Intelligence: A Review," *E-BANGI Journal* 16, no. 7 (2019): 1.

⁶² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 58–59.

1) Mengenali emosi seseorang

Merupakan kemahiran dalam memonitor apa yang dirasakannya dari waktu ke waktu, mampu mengetahui dan memahami emosi atau perasaan apa yang sedang muncul. Indikator yang masuk didalamnya memahami apa yang dirasakan, memiliki kemampuan dan keyakinan diri yang kokoh.

2) Mengelola emosi

Skill dalam mengontrol emosi, dapat membebaskan diri dari emosi negatif serta dapat memunculkan emosi positif dalam diri. Indikator yang masuk didalamnya ialah memiliki kemampuan dalam menghibur diri, mampu dalam melepas segala emosi negatif (kecemasan, murung, dsb).

3) Memotivasi diri sendiri

Kemampuan dalam memberikan dorongan pada diri sendiri melalui penataan emosi, sehingga usaha yang dilakukan individu lebih efektif dan produktif serta tidak terbuai pada kepuasan. Indikatornya antara lain memiliki kemampuan dalam meningkatkan rasa optimis dalam diri, berinisiatif dan bertindak secara efektif.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini sama dengan rasa empatik, sehingga seorang yang memiliki rasa empatik dapat memahami perasaan atau emosi yang dikeluarkan orang lain. Begitupun orang yang empatik akan cenderung lebih peka sehingga lebih mudah bersosial dengan orang

lain. Indikatornya adalah memiliki kepekaan akan emosi dari orang lain.

5) Menangani hubungan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengontrol emosinya dihadapan orang lain, dengan disandingkan rasa empatik sehingga menjadikan diri dengan orang lain dapat memupuk hubungan yang baik. Maka individu akan membangun popularitas karena disenangi banyak orang serta dapat menjadikannya pemimpin yang bijak.⁶³ Indikatornya antara lain memiliki kemampuan dalam berkomunikasi serta bekerja sama dengan orang lain.

Sebenarnya setiap aspek itu sendiri dapat terbagi lagi. Seperti motivasi, dimana Goleman membaginya lagi menjadi *marshaling* emosi, kepuasan yang tertunda, dsb. Goleman sendiri mengaku bahwa dia bergerak dari kecerdasan emosional kepada sesuatu yang lebih luas lagi.⁶⁴

c. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Berdasarkan teori Goleman faktor yang mendasari kecerdasan emosional, diantaranya:

1) Lingkungan Keluarga

Yang pertama ialah pengaruh lingkungan dari dalam keluarga individu dikarenakan keluarga merupakan tempat pendidikan pertama

⁶³ Maesaroh dan Saraswati, "Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier," 99.

⁶⁴ Peter Salovey dan John D. Mayer, "Emotional Intelligence," *Imagination, Cognition and Personality* 9, no. 3 (Maret 1990): 534, <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>.

bagi individu baik pengetahuan maupun segi emosi/perilaku. Pada masa kecil seorang anak akan cenderung menjadikan orang tua sebagai model dalam sikap dan berperilaku, serta emosi yang dimunculkan dalam setiap moment akan direkam oleh anak. Sehingga peristiwa emosional akan terkenang dalam memori anak dan dapat berpengaruh hingga dewasa kelak. Oleh sebab itu peran orang tua begitu penting dalam mendidik, membimbing dan sebagai model bagi anak baik dalam segi emosi, berperilaku dan bersikap.

2) Lingkungan Non-Keluarga

Yang kedua ialah lingkungan diluar lingkup keluarga, yakni lingkungan. Lingkungan disini baik dalam pergaulan, lingkup sekolah, atau pun dalam bermasyarakat. Seorang individu akan bermain peran sebagai orang lain berikut emosinya, sehingga dengan demikian anak akan belajar memahami perasaan orang lain disekitarnya.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan *Internal Locus of Control* dengan Kematangan Karier

Lokus pengendalian internal dijelaskan oleh Rotter sebagai suatu keyakinan seseorang dalam mengekspresikan pribadinya dalam mengontrol sesuatu yang berlangsung dalam hidupnya. Dalam penelitian Yunita dan Rahayu dijelaskan, seseorang yang berorientasi *internal locus of control* sebagai dominan, akan condong bersikap dewasa dan mandiri. Dengan kemampuannya dalam memahami diri, mengontrol diri maka

individu tersebut tentu mampu memecahkan problem pribadi yang ada.⁶⁵ Dengan demikian, maka peran-peran perkembangan yang dihadapi dalam setiap masa akan dapat teratasi termasuk tahapan kematangan karier.

Pemahaman diatas sejalan dengan yang dijelaskan oleh Ariyani dalam penelitian Munawir, yakni seseorang yang beorientasi lokus kendali internal dalam penentuan kariernya akan memanfaatkan kecakapan yang dimilikinya agar mendapatkan hasil yang memuaskan dalam jalan keputusan karier yang diambilnya. Hal ini didukung dengan individu itu sendiri, yang mana cenderung aktif dalam menggali informasi yang ada. Hal ini juga sejalan terkait aspek kematangan karier yaitu eksplorasi. Sehingga Ariyani menetapkan yakni terdapat keterikatan antara *internal locus of control* terhadap kematangan karier. Sehingga lokus pengendalian internal dibutuhkan dalam mencapai kematangan karier.⁶⁶

Atli dalam Munawir, dkk menyebutkan dimana kematangan karier dipengaruhi oleh *internal locus of control* dan konsep diri. Hal ini sudah tertera dalam teori Super bahwa dalam faktor kepribadian yang mempengaruhi kematangan karier terdapat lokus kendali. Penelitian Widyastuti dan Widjowati dalam Munawir, Yusuf, Effendi, & Afdal mengungkapkan yaitu *internal locus of control* membuat kematangan

⁶⁵ Yunita dan Rahayu, "Internal Locus of Control dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karier Siswa SMA X Bekasi," 171–72.

⁶⁶ Munawir dkk., "Internal Locus of Control and Self-Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students," 27.

karier individu menjadi lebih tinggi.⁶⁷ Beberapa penelitian serupa menyatakan hal yang sama yaitu adanya keterikatan positif diantara *locus of control* internal dengan kematangan karier.

Kematangan karier pada dasarnya menunjukkan apakah dalam perkembangan kita telah berhasil kita lewati hingga pada titik dalam berkarier. Menentukan pilihan, arah hal yang diinginkan yang sesuai dengan kemampuan kita dan dunia kerja yang ada diluar. Jika seorang individu belum bisa melewati tahapan kematangan karier ini maka terjadi masalah dalam perkembangannya. Adapun hal yang mempengaruhi hal tersebut bisa jadi karena belum sempurnanya lokus pengendalian diri, baik itu *internal locus of control* atau *external locus of control*.

Pada situasi tertentu pribadi dengan *internal locus of control* yang tinggi maka dapat mengatasi perkembangannya secara bijak. Namun apabila *internal locus of control*nya rendah pengendalian diri menjadi kurang baik, dan mungkin dapat mengakibatkan perkembangan yang terhambat.

b. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier

Kecerdasan emosional ialah kecakapan seseorang mengontrol serta mengelola emosi untuk diri pribadi ataupun pribadi lainnya. Dalam penelitian Witri dan Musikah dijelaskan, kecerdasan emosional yang dimiliki akan memudahkan individu dalam mengelola emosi dalam diri sehingga individu dapat menghadapi suatu permasalahan ketika

⁶⁷ Munawir dkk., 27.

memutuskan karier sehingga memudahkan individu dalam memantapkan karier yang ingin dicapai.⁶⁸

Beberapa peneliti telah mengamati tentang hubungan kecerdasan emosional dalam memudahkan pengambilan keputusan karier individu. Dalam penelitian yang telah dijalankan oleh Fabio & Kenny dijelaskan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi menjadikan individu mempunyai kecakapan dalam mengambil keputusan karier, membantu eksplorasi karier. Salovey & Mayer juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan karier. Azhar dan Aprilia menyimpulkan bahwa, dari semua manfaat yang telah disebutkan mengandung aspek-aspek kematangan karier itu sendiri.⁶⁹

Dalam penelitian yang dilakukan Witri dan Muslikah, mereka mengemukakan bahwa untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik maka perlu untuk bisa memberi kesan baik terhadap diri sendiri, mengontrol perasaan, mengutarakan emosi sesuai kondisi yang dihadapi dengan begitu komunikasi dengan orang lain dapat berjalan dengan efektif. Dengan demikian kematangan karier dapat ditingkatkan sehingga hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karier ini juga

⁶⁸ Witri dan Muslikah, "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karier Siswa SMK," 32.

⁶⁹ Rifki Azhar dan Eka Dian Aprilia, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karier Pada Sarjana Di Banda Aceh," *Journal of Psychological Science and Profession* 2, no. 2 (22 Agustus 2018): 174, <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.17691>.

merupakan suatu keadaan yang berpengaruh.⁷⁰ Serupa dengan penelitian yang telah dijalankan oleh Yanti yaitu ditemukan hubungan positif antar dua variabel yaitu kecerdasan emosional dengan kematangan karier yakni dengan hasil jika kematangan karier tinggi diikuti oleh kematangan karier yang baik.⁷¹

Senada dengan penelitian Dani, dkk yang juga mengemukakan jika kecerdasan emosional tinggi maka hal tersebut mempengaruhi kematangan karier. Individu menjadi yakin akan kemampuannya, mudah bergaul dan peduli terhadap orang lain.⁷² Penelitian-penelitian lain juga memiliki hasil yang serupa seperti pada penelitian Mustikaningrum dan Desiningrum pada tahun 2017, juga Nugroho K. Putro pada tahun 2018.

Aspek kecerdasan emosional selain berdampak pada individu itu sendiri juga berpengaruh pada individu lainnya. Sikap yang peduli akan orang lain apalagi teman sebaya dapat menjadi semangat ataupun penghambat maka perlunya kontrol diri dan motivasi agar perjalanan menuju perkembangan karier berjalan dengan baik. Jika hal tersebut terjadi maka kematangan karier juga lebih baik.

c. Hubungan *Internal Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier

Kematangan karier diartikan sebagai kesiapan pribadi ketika menjalani tugas atau tahapan perkembangan karier sebagaimana

⁷⁰ Witri dan Muslikah, "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karier Siswa SMK," 29.

⁷¹ Witri dan Muslikah, 32.

⁷² Febri Dani dkk., "Pengaruh Dukungan Teman Sebaya Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kematangan Karier," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 24, no. 2 (2022): 314.

semestinya. Kematangan karier dilatar belakangi oleh beberapa faktor yakni faktor biososial, faktor lingkungan, faktor kepribadian, faktor vokasional, dan faktor prestasi individu. Locus kendali merupakan bagian dari faktor kepribadian dari kematangan karier. Sedangkan locus kendali terdapat dua jenis yakni internal dan eksternal. Sedangkan salah satu faktor bio-sosial ialah kecerdasan emosional.⁷³ Dengan demikian maka *internal locus of control* dan kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap kematangan karier. Hal ini dibuktikan pada pengkajian yang dilakukan oleh Maesaroh dan Saraswati tahun 2020, hasil yang didapatkan yaitu didapatkan hubungan positif antara locus kendali internal dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier.⁷⁴

Internal locus of control ialah kepercayaan seseorang terhadap semua yang berlangsung dalam hidupnya merupakan kontrol dari individu itu sendiri. Dengan demikian, menjadikan individu lebih yakin akan kemampuannya, lebih optimis dan mampu berjalan sesuai apa yang diinginkannya.⁷⁵ Apabila individu dengan locus kendali internal yang tinggi maka untuk mencapai kematangan karier dapat berjalan baik. Karena dengan keoptimisan dan percaya dirinya mampu menghadapi problem dengan baik, sehingga hambatan dapat segera diatasi. Pun sebaliknya apabila individu dengan *internal locus of control* rendah maka

⁷³ Hamzah, *Kematangan Karier : teori dan pengukurannya*, 81–82.

⁷⁴ Maesaroh dan Saraswati, “Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier,” 100.

⁷⁵ Fadilah Fadilah dan Siska Rita Mahyuni, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra,” *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA* 2, no. 2 (7 Januari 2019): 101, <https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>.

cenderung bersikap pesimis dan merasa kesulitan menghadapi hambatan. Dengan demikian tercapainya kematangan karier akan terasa sulit untuk individu itu sendiri. Serupa dengan penelitian yang telah dilangsungkan oleh Siregar pada tahun 2021, serta penelitian Yunita dan Rahayu tahun 2021. Pada kedua penelitian tersebut menyimpulkan hasil yang senada yakni apabila *internal locus of control* meningkat maka diikuti oleh meningkatnya kematangan karier.

Kecerdasan emosional ialah kecakapan seseorang dalam mengelola dan mengontrol emosinya baik pada individu itu sendiri maupun individu lainnya menggunakan kecerdasan. Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam diri individu yang bijak dalam mengenali serta mengelola perasaan dan emosi, terhadap diri pribadi ataupun orang lain supaya tercapai interaksi yang lebih harmonis.⁷⁶ Maka demikian seseorang dengan kontrol diri yang kuat dengan meyakini kemampuannya, mampu mengelola dan mengontrol emosinya maka memungkinkan kematangan karier individu dapat tercapai dengan baik. Tugas perkembangan dapat dijalani dengan keyakinan akan kemampuannya sendiri, dengan aktif mencari informasi serta menjalin relasi dengan orang lain. Serupa dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yanti tahun 2020 serta Witri dan Muslikah tahun 2022, yang mana hasilnya individu dengan kecerdasan emosional yang meningkat maka meningkat pula kematangan karier yang dimiliki.

⁷⁶ Saleng, *Kecerdasan Emosional Profesionalisme Guru dan Prestasi Belajar Siswa*, 7.

Dari pembahasan diatas, disimpulkan bahwa pengkajian yang telah dilangsungkan Maesaroh dan Saraswati menghasilkan yakni didapatkan hubungan positif antar tiga variabel yaitu *internal locus of control* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier.⁷⁷ Didukung dengan penelitian Mulia Siregar pada tahun 2021, serta penelitian Yunita dan Rahayu tahun 2021 terkait hubungan *internal locus of control* terhadap kematangan karier serta penelitian Yanti tahun 2020 dan Witri dan Muslikah tahun 2022 tentang hubungan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier. Maka adanya kemungkinan hubungan antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier.

B. Variabel Penelitian

Penelitian berikut ialah jenis penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang berlandaskan paradigma interpretatif dan konstruktif dengan tujuan mengkaji populasi atau sampel yang ditetapkan serta analisis data yang bersifat statistik atau numerical guna menganalisis hipotesis yang ditentukan.⁷⁸ Penelitian berikut juga mengkaji hubungan antara 2 variabel.

Creswell mengemukakan variabel sebagai suatu atribut atau karakteristik yang berasal dari seorang atau organisasi dan dapat dihitung serta dikaji tetapi dapat berbeda antara individu dengan organisasi yang dikaji.⁷⁹

⁷⁷ Maesaroh dan Saraswati, "Prediksi Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karier," 100.

⁷⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020), 16–17.

⁷⁹ Sugiyono, 68.

Variabel yang digunakan dalam penelitian berikut ada 2 jenis, yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Terikat

Variabel terikat atau dependen jika disimbolkan yakni variabel Y.

Variabel Y ialah variabel yang diberi pengaruh ataupun sebagai akibat dari variabel X.⁸⁰ Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini ialah kematangan karier.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas atau independen biasanya disimbolkan sebagai variabel X. Variabel bebas sendiri ialah variabel yang memberi pengaruh atau membentuk suatu sebab dari variabel terikat.⁸¹ Adapun dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (X) diantaranya variabel bebas pertama (X1) *internal locus of control* dan variabel bebas kedua (X2) adalah kecerdasan emosional.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menurut Sugiono ialah sintesa dari hubungan antar variabel yang tersusun atas beragam teori yang telah diuraikan.⁸² Pengkajian ini meneliti mengenai hubungan antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier pada siswa kelas XII. Terkait hal tersebut dalam variabel yang ditentukan yakni kematangan karier, yang mana merupakan suatu tahapan yang telah dilalui oleh siswa SMK kelas XII. Karena ilmu yang didapatkannya selama sekolah cukup untuk memulai

⁸⁰ Sugiyono, 69.

⁸¹ Sugiyono, 69.

⁸² Sugiyono, 96.

suatu pekerjaan. Seperti yang diketahui bahwa SMK ber-orientasi siap kerja ketika lulus. Sehingga ketika ditingkat akhir SMK diharapkan dapat membentuk kematangan karier yang baik. Sehingga dapat menentukan jalan karier yang diinginkan.

Kematangan karier ialah tahapan yang pasti akan dilalui oleh individu yang menginjak masa remaja akhir menuju dewasa awal. Karena pada dasarnya dalam masa perkembangan manusia seperti yang telah dipaparkan dalam buku Santrock berjudul *Life Span Development* bahwa masa dewasa awal merupakan masa individu menentukan pola hidup yang diinginkan mulai dari hubungan, keluarga, serta karier. Adapun dalam masa remaja akhir kita perlu menyiapkan dan memenuhi segala tugas perkembangan sehingga individu tersebut siap untuk memulai memasuki masa dewasa awal yang telah disebutkan, termasuk didalamnya dalam mengeksplorasi segala hal yang berkaitan dengan kelangsungan karier untuk masa depan. Karier merupakan sesuatu yang bersifat seumur hidup yang mana juga akan mempengaruhi pola hidup individu. Individu yang berkarier akan memfokuskan hidupnya dalam bidang karier yang diinginkan. Maka dari itu kematangan karier disini amat penting bagi individu dalam memantapkan karier yang ingin digapainya, sehingga menjadikan pola hidup individu tersebut dapat mencapai kemakmuran. Akan tetapi untuk mencapai kematangan karier ini pastinya dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya ialah lokus kendali.

Lokus kendali atau *locus of control* adalah kendali terhadap individu yang kemudian mempengaruhi pola pikir serta kejadian yang berlangsung dalam hidupnya. *Internal locus of control* ialah kepercayaan atau suatu hal yang dipercayai bahwa apa yang menjadi hasil dari jalan kehidupannya merupakan akibat dari tingkah laku atau kontrol dari dalam dirinya. Jika *internal locus of control* adalah faktor dari dalam diri yang dapat menguasai diri untuk optimis dalam segala hal yang ingin dilakukan, maka hal tersebut dapat menegaskan individu dalam keyakinan akan keputusan yang dipilihnya. Rasa optimis yang baik dari dalam diri serta kendali yang baik akan menjadikan individu optimis dalam memantapkan kariernya.

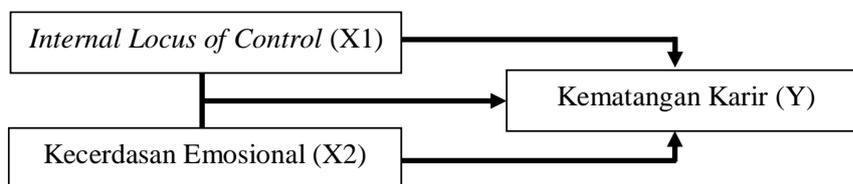
Pengendalian diri tentu tidak hanya segi pola pikir atau kepercayaan saja dari segi emosi pun harus memiliki kontrol yang baik, agar dalam menjalankan proses-proses tahapan dalam perkembangan karier dapat dijalani dengan baik dan tidak menimbulkan suatu tekanan yang berat dari segi emosi bagi individu. Dan kecerdasan emosional berperan sebagai rekognisi dan pengendali perasaan yang mana merupakan kemampuan yang dimiliki individu terhadap pribadinya ataupun orang lain. Dengan demikian maka seseorang dengan kecerdasan emosional maka akan lihai dalam bersosialisasi dan mengontrol emosi yang mana menghasilkan kepercayaan dalam diri dalam menyesuaikan karier yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti menemukan siswa kelas XII yang memiliki kematangan karier yang cukup baik, namun masih terdapat siswa yang memiliki keraguan atau kebingungan akan karier yang

diinginkan. Dari hasil wawancara sendiri menyimpulkan bahwa beberapa siswa yang masih belum dapat memutuskan kariernya, yang menjadikan kematangan karier terhambat. Dengan demikian peneliti ingin mengkaji bagaimana hubungan yang terjadi antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional siswa SMK kelas XII terhadap kematangan kariernya.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan peneliti membuat dugaan sementara yakni terdapat hubungan antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XII. Dimana hubungan yang terjalin ialah semakin meningkatnya *internal locus of control* sehingga meningkat pula kematangan karier, serta meningkatnya kecerdasan emosional sehingga kematangan karier pada siswa SMK kelas XII juga meningkat.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Dari gambar 1.0 diatas dapat diketahui bahwa variabel *internal locus of control* sebagai variabel bebas satu dan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas 2 atau variabel independen bergerak dengan panah kekanan yaitu variabel kematangan karier sebagai variabel terikat. Hal ini mengartikan variabel *internal locus of control* dan kecerdasan emosional mempunyai hubungan terhadap variabel kematangan karier (yang diberi pengaruh), oleh sebab itu panah bergerak kekanan, yakni X ke Y. Serta terdapat panah

gabungan yang menghubungkan kedua variabel terikat yakni *internal locus of control* dan kecerdasan emosional dengan panah menuju variabel terikat yakni kematangan karir. Hal tersebut menjelaskan terdapat hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara akan rumusan masalah pada penelitian yang diajukan.⁸³ Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan antara lain, sebagai berikut:

1. H_o^1 : Tidak terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.
 H_a^1 : Terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.
2. H_o^2 : Tidak terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.
 H_a^2 : Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.
3. H_o^3 : Tidak terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.
 H_a^3 : Terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dan kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Ngasem.

⁸³ Sugiyono, 380.