

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karir merupakan rangkaian kegiatan kerja yang saling berhubungan, memberikan kontinuitas, ketentraman, dan makna dalam kehidupan seseorang.¹ Kematangan karir, menurut Donald E. Super, adalah kemampuan individu dalam membuat keputusan karir yang realistis dan bertanggung jawab, serta menunjukkan kemandirian dalam mengembangkan rencana karir.² Selain itu, Lundberg menambahkan bahwa individu yang matang dalam karir akan mampu mengevaluasi pilihan karir sesuai dengan minat dan kemampuan, serta membuat keputusan yang rasional dan terinformasi mengenai jalur karir yang ditempuh.³

Kematangan karir juga melibatkan kemampuan seseorang dalam mengelola stres, mengatasi ketidakpastian, serta menghadapi tantangan yang muncul selama perjalanan karir. Karyawan yang memiliki kematangan karir tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, mampu mengelola ekspektasi pribadi dan profesional, serta memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri. Dengan demikian, kematangan karir tidak hanya penting bagi pengembangan individu tetapi juga berdampak pada stabilitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mempunyai tanggung jawab untuk menanggung beban keluarga sering lebih cepat dalam menentukan bidang pekerjaan yang diminati daripada karyawan yang belum memiliki tanggungan.⁴

PT Victory Propertindo Berjaya merupakan perusahaan properti yang berkembang pesat di Jawa Timur. Dengan jumlah karyawan yang beragam dari

¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), hal 27.

² Donald E. Super, *The Psychology of Careers* (New York: Harper & Brothers, 1957), hal 25-30.

³ Lunedborg, D.J., Osborn, W.I. & Miner, C.U. 1997. Career Maturity And Personality Preference Of Mexican American And Anglo-American Adolescent. *Journal of Career Development*, 23, 202-213

⁴ Seta A. Wicaksono. 2021. *Psikologi Industri dan Organisasi* (Dd Publishing), hal 280.

segi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mengelola kematangan karir karyawan. Observasi awal menunjukkan bahwa 24 karyawan belum memahami minat, bakat, dan tujuan karir mereka secara jelas. Mereka cenderung hanya mengikuti alur yang sudah ada tanpa perencanaan karir yang terarah. Selain itu, kemampuan beradaptasi juga menjadi kendala bagi karyawan dalam menghadapi dinamika perusahaan.⁵

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa salah satu penyebab kurangnya kematangan karir adalah rendahnya *self-efficacy* pada sebagian karyawan. *Self-efficacy* didefinisikan oleh Bandura sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, serta mampu mempertahankan motivasi dalam kondisi sulit.⁶ Sebaliknya, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah akan merasa tidak mampu menghadapi tugas berat dan cenderung menyerah lebih cepat.

Seseorang dengan *self-efficacy* yang kuat dapat mengubah keadaan sulit menjadi peluang dan tetap gigih dalam mencapai tujuan karirnya. Hal ini dikarenakan adanya keyakinan diri yang tinggi dalam mengatasi tantangan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung merasa pesimis dan tidak berdaya, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan kematangan karir. Ahmad dkk., menyatakan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam pengambilan keputusan karir mahasiswa.⁷ Penelitian lainnya oleh Putri & Rahman menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi pada kematangan karir karyawan di sektor manufaktur.⁸ Setiawan

⁵ Observasi di PT Victory Propertindo Berjaya pada 20 Maret 2025.

⁶ Kusuma, R., & Sari, A. D. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 15(2), 45-57.

⁷ Hani R. (2018). Hubungan Efikasi Diri (*self-efficacy*) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza

⁸ Rahman, M., & Putri, A. S. (2021). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Properti*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(4), 200-213

juga menyebutkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan karir, terutama pada karyawan yang bekerja di lingkungan dengan perubahan dinamis.⁹ Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* dapat mendorong pengembangan kematangan karir karyawan secara lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dan kematangan karir karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif guna meningkatkan *self-efficacy* dan kematangan karir mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional karyawan serta menjaga stabilitas kinerja dalam jangka panjang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa tinggi *self-efficacy* karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur ?
2. Seberapa tinggi tingkat kematangan karir karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi *self-efficacy* karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur.

⁹ Setiawan, R., "Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Perencanaan Karir di Industri Perbankan," Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 19, no. 4, 2021, hal 203-217

2. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kematangan karir karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat diantaranya:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

- a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini dapat menambah pemahaman terkait konsep *self-efficacy* dan kematangan karir, khususnya dalam konteks dunia kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur di bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penyempurnaan Teori: Penelitian ini berpotensi untuk memperkuat atau memperbaharui teori-teori yang sudah ada mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan kematangan karir. Penemuan yang dihasilkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, baik dalam konteks yang sama atau berbeda.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan (PT Victory Propertindo Berjaya): Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana tingkat *self-efficacy* karyawan mempengaruhi kematangan karir mereka. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat merancang program pelatihan atau pengembangan diri yang tepat untuk meningkatkan *self-efficacy* dan kematangan karir karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- b. Bagi Karyawan: Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya *self-efficacy* dalam pengembangan karir mereka.

Dengan demikian, karyawan bisa lebih termotivasi untuk mengembangkan rasa percaya diri dan kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai kematangan karir yang lebih baik.

- c. Bagi Praktisi HR: Temuan dari penelitian ini bisa digunakan oleh praktisi sumber daya manusia untuk merancang strategi dan intervensi yang dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan, seperti melalui program mentoring, pelatihan, dan pembinaan karir, sehingga dapat mendukung pengembangan karir karyawan yang lebih efektif.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir di berbagai sektor industri lainnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa masalah yang akan dibahas dengan tidak keluar batasan-batasan dari masalah tersebut. Berikut ini ruang lingkup penelitian:

1. Penelitian akan membahas konsep *self-efficacy*.
2. Penelitian akan membahas tentang konsep kematangan karir.
3. Penelitian akan meneliti pada objek penelitian karyawan di PT. Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur.

F. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian yang sesuai atau relevan dengan judul dan bisa dijadikan pembanding ataupun rujukan yang mendukung penelitian ini antara lain:

1. Ahmad, S. "Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas X". Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei kuesioner kepada 150 mahasiswa tingkat akhir. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Metode analisis data yang di pakai dalam penelitian ini yaitu uji korelasi pearson product moment dengan hasil nilai signifikan 0,000

($p < 0,05$). Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kematangan karir. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih matang dalam perencanaan karirnya.¹⁰ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah subjek penelitian. Subjek penelitian sebelumnya adalah mahasiswa, sedangkan penelitian saat ini akan fokus pada karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur.

2. Putri, L., & Rahman, D. "Hubungan *Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi terhadap Kematangan Karir Karyawan di Perusahaan Manufaktur". Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan sampel 200 karyawan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sedangkan koefisien korelasinya sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir. Karyawan yang percaya pada kemampuannya dan mendapat dukungan dari organisasi menunjukkan kematangan karir yang lebih baik.¹¹ persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama fokus pada karyawan dan mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya juga mempertimbangkan faktor dukungan organisasi, sedangkan penelitian saat ini berfokus hanya pada *self-efficacy*.
3. Setiawan, R. "Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Perencanaan Karir di Industri Perbankan". Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 250 karyawan di sektor perbankan, data dianalisis dengan SEM (Structural Equation Modeling). Penelitian tersebut memberikan hasil koefisien korelasi $r = 0,605$,

¹⁰ Ahmad, S., "Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas X," Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, vol. 15, no. 3, 2019, hal 45-56.

¹¹ Putri, L., & Rahman, D., "Hubungan *Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi terhadap Kematangan Karir Karyawan di Perusahaan Manufaktur," Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. 12, no. 2, 2020, hal 134-147.

menampilkan kategori tinggi, dan $p=0,00$, menunjukkan $p<0,05$ adalah signifikan. Berarti *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karir, yang merupakan salah satu aspek dari kematangan karir. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih aktif dalam mengembangkan karir.¹² Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama memiliki fokus utama yaitu pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan atau perencanaan karir. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah subjek dan sektor industri yang berbeda, yaitu pada penelitian sebelumnya pada sektor perbankan, sementara penelitian saat ini difokuskan pada sektor properti.

4. Yusuf, A., & Sari, R. "*Self-Efficacy and Career Decision-Making Among Early Career Employees in the Creative Industry*". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan survei kuesioner kepada 150 karyawan di industri kreatif. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai $F(2,765)=14.957$, $p<0,001$ yang artinya *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir, khususnya dalam pengambilan keputusan karir.¹³ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir. Perbedaannya adalah pada subjek penelitian, di mana penelitian sebelumnya berfokus pada karyawan di industri kreatif, sedangkan penelitian saat ini fokus pada karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya Jawa Timur.
5. Hartono, T., & Wijaya, P. "*The Role of Self-Efficacy in Enhancing Career Maturity Among Millennials in Startups*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan survei terhadap 200 karyawan di perusahaan startup. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 ($p<0,05$), sedangkan koefisien korelasinya sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam meningkatkan kematangan

¹² Setiawan, R., "*Analisis Pengaruh Self-Efficacy terhadap Perencanaan Karir di Industri Perbankan*," Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 19, no. 4, 2021, hal 203-217.

¹³ Yusuf, A., & Sari, R. (2020). *Self-Efficacy and Career Decision-Making Among Early Career Employees in the Creative Industry*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

karir, terutama pada karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.¹⁴ Persamaan dengan penelitian ini adalah fokus pada hubungan *self-efficacy* dan kematangan karir. Perbedaannya terletak pada sektor industri, yaitu startup, dibandingkan penelitian saat ini yang berfokus pada industri properti.

6. Rahman, D., & Amalia, R. "*Self-Efficacy, Organizational Support, and Career Maturity in the Education Sector*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan 180 karyawan sebagai sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sedangkan koefisien korelasinya sebesar 0,525 yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kematangan karir.¹⁵ Persamaannya adalah penelitian ini juga membahas pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir. Namun, penelitian ini berbeda karena mempertimbangkan variabel tambahan yaitu dukungan organisasi, sedangkan penelitian saat ini berfokus hanya pada *self-efficacy*.
7. Kurniawan, R. "*The Impact of Self-Efficacy on Career Adaptability Among Employees in Tech Companies*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) pada 250 karyawan di perusahaan teknologi. Uji korelasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,841 dengan $p(\text{sig.}) = 0,000$ ($p < 0,01$) Penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy* secara signifikan memengaruhi kemampuan adaptabilitas karir, yang merupakan salah satu komponen dari kematangan karir. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap aspek kematangan karir.¹⁶ Perbedaannya terletak pada fokus komponen yang diteliti, yaitu adaptabilitas karir, dan subjek penelitian yang berasal dari sektor teknologi.

¹⁴ Hartono, T., & Wijaya, P. (2021). *The Role of Self-Efficacy in Enhancing Career Maturity Among Millennials in Startups*. Bandung: ITB Press.

¹⁵ Rahman, D., & Amalia, R. (2022). *Self-Efficacy, Organizational Support, and Career Maturity in the Education Sector*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.

¹⁶ Kurniawan, R. (2023). *The Impact of Self-Efficacy on Career Adaptability Among Employees in Tech Companies*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

8. Sukmawati, N., & Lestari, E. "*A Study of Self-Efficacy and Its Contribution to Career Maturity in Public Service Employees*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan survei terhadap 150 pegawai negeri sipil (PNS). Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sedangkan koefisien korelasinya sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kematangan karir dalam jangka panjang.¹⁷ Persamaannya adalah fokus pada *self-efficacy* dan kematangan karir, sedangkan perbedaannya adalah subjek penelitian berupa pegawai negeri sipil, dibandingkan dengan penelitian saat ini yang dilakukan pada sektor properti.
9. Dwitama, R, A. & Puspitadewi, N, W, S. “ Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK X Di Kota Kediri”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan survei sebanyak 136 siswa kelas XI SMK X di Kota Kediri. Metode analisis penelitian ini menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Metode analisis data yang di pakai dalam penelitian ini yaitu uji korelasi pearson product moment dengan hasil nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK X di Kota Kediri dan kategori hubungan yang terjadi adalah hubungan yang kuat.¹⁸ Persamaannya adalah fokus pada *self-efficacy* dan kematangan karir, pada metode analisisnya, sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitiannya berupa siswa kelas XI SMK X di Kota Kediri, dibandingkan penelitian ini menggunakan subjek karyawan pada sektor properti.
10. Ajeng, S, S, A. “ Hubungan Antara Efikasi Diri dan Status Sosial Ekonomi Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Dewasa Awal Perempuan”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan survei 250

¹⁷ Sukmawati, N., & Lestari, E. (2023). *A Study of Self-Efficacy and Its Contribution to Career Maturity in Public Service Employees*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

¹⁸ Dwitama, R, A. & Puspitadewi, N, W, S. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK X Di Kota Kediri. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol.10, No. 02, 2023, Hal 953-970.

orang pada perempuan dewasa awal. Metode analisis penelitian ini menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai $R=0,564$ dan nilai $F=89,759$ dengan taraf signifikan $p<.001$ sehingga menunjukkan hasil yang positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan sumbangan efektif sebesar 31,8% dan 68,2% di pengaruhi faktor luar di penelitian ini, sehingga terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada dewasa awal perempuan.¹⁹ Persamaannya adalah fokus pada *self-efficacy* dan kematangan karir, pada metode analisisnya, sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitiannya berupa perempuan dewasa awal, dibandingkan penelitian ini menggunakan subjek karyawan pada sektor properti.

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kematangan karir, baik di kalangan mahasiswa maupun karyawan di berbagai industri. Namun, ada perbedaan dalam hal metode, sektor industri, serta tambahan variabel lain yang disertakan dalam penelitian. Penelitian saat ini menambah literatur dengan memfokuskan pada karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya dan mengisolasi variabel *self-efficacy* untuk melihat pengaruh langsungnya terhadap kematangan karir di lingkungan tersebut.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang berasal dari sifat-sifat yang dapat diamati dari sesuatu yang didefinisikan.²⁰ Definisi operasional diberikan guna menghindari terjadinya perbedaan pengertian dari data yang akan di himpun.

1. *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan dalam mencapai hasil tertentu.²¹ Aspek-aspek yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu;

¹⁹ Ajeng, S, S, A. (2024). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Status Sosial Ekonomi Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Dewasa Awal Perempuan. Lampung : UIN Raden Intan Lampung.

²⁰ Syahrudin dan salim, “Metode Penelitian Kuantitatif”, (Bandung: Ciptapustaka Media, September 2014). 108

²¹ Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W.H. Freeman, 1997), hal 12.

pengalaman keberhasilan, observasi terhadap orang lain, dukungan sosial dan verbal, regulasi emosi dan fisiologis. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Albert Bandura.

2. Kematangan Karir

Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang realistis dan bertanggung jawab, serta menunjukkan kemandirian dalam mengembangkan rencana karirnya.²² Aspek-aspek yang mempengaruhi kematangan karir yaitu; pemahaman diri, perencanaan karir, kemampuan membuat keputusan, adaptasi terhadap perubahan. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Donald E Super.

²² Donald E. Super, *The Psychology of Careers* (New York: Harper & Brothers, 1957), hal 25-30.