

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pelf-efficacy

a. *Pengertian Self-efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Konsep ini dikembangkan oleh Albert Bandura dan menjadi salah satu aspek penting dalam psikologi dan pendidikan. Dalam konteks dunia kerja, *self-efficacy* berperan besar dalam mempengaruhi kinerja individu, motivasi, dan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan di lingkungan profesional. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih berani mengambil inisiatif dan bersikap proaktif dalam pekerjaan mereka.²³

Self-efficacy tidak hanya mencakup keyakinan terhadap kemampuan diri, tetapi juga mencerminkan kepercayaan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil dari usaha yang dilakukan. Dalam lingkungan kerja, ini berarti bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung menetapkan tujuan yang menantang dan berkomitmen untuk mencapainya. Di sisi lain, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah mungkin merasa tidak mampu dan cenderung menghindari tugas yang sulit, yang dapat menghambat perkembangan karier mereka.²⁴

Dalam konteks organisasi, *self-efficacy* dapat mempengaruhi dinamika tim dan kepuasan kerja. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih aktif dalam kontribusi mereka terhadap kelompok, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja

²³ Nurdiana, R. (2022). *Peran Self-Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Indonesia*. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, Vol. 12 No. 3, hal 45-56

²⁴ Utami, S. (2023). *Self-Efficacy dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Psikologi*, Vol. 15 No.2, hal 78-89.

organisasi secara keseluruhan.²⁵ Peningkatan *self-efficacy* juga berkaitan dengan pengembangan keterampilan dan peningkatan inovasi di tempat kerja.²⁶

Self-efficacy juga berperan penting dalam pengelolaan stres di tempat kerja. Individu yang merasa mampu untuk mengatasi tantangan lebih cenderung mampu menghadapi tekanan dan stres yang terkait dengan pekerjaan. Mereka lebih resilien dan dapat tetap tenang dalam situasi sulit, yang berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang dalam karier mereka.²⁷ Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan *self-efficacy* di antara karyawan mereka. Mengembangkan *self-efficacy* dalam lingkungan kerja dapat dilakukan melalui pelatihan, mentoring, dan umpan balik positif. Dengan membantu karyawan membangun keyakinan diri, organisasi dapat mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam dunia kerja.²⁸

b. Asal Usul *Self-efficacy*

Konsep *self-efficacy* berasal dari teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Dalam penelitian awalnya, Bandura menunjukkan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor pribadi, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Pada tahun 1977, Bandura memperkenalkan istilah *self-efficacy* dalam bukunya "*Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*".²⁹ Dalam karya ini, ia mengemukakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memiliki dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan dan pencapaian. *Self-efficacy* dibedakan dari konsep lain seperti motivasi dan kepercayaan diri. Meskipun ketiga konsep ini saling terkait,

²⁵ Wijaya, T. (2023). *Dinamika Tim dan Self-Efficacy Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 10 No 4, hal 112-123.

²⁶ Harahap, S. (2023). *Resiliensi Karyawan dan Hubungannya dengan Self-Efficacy di Tempat Kerja*. Jurnal Psikologi Terapan, Vol 8 No.1, hal 99-110.

²⁷ Setiawan, A. (2024). *Pengembangan Self-Efficacy dalam Lingkungan Kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 9 No.3, hal 56-67.

²⁸ Yulianti, D. (2023). *Pengaruh Pelatihan terhadap Self-Efficacy Karyawan di Perusahaan*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, Vol 11 No.2, hal 150-161.

²⁹ Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*, Vol. 84 No 2, hal 191-215.

self-efficacy lebih spesifik pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tindakan tertentu dalam konteks yang spesifik. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat dianggap sebagai komponen penting dalam proses pengambilan keputusan.³⁰

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, kesehatan, dan dunia kerja. Di Indonesia, penerapan konsep *self-efficacy* dalam program pelatihan dan pengembangan SDM semakin meluas. Banyak organisasi menyadari pentingnya membangun kepercayaan diri karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.³¹ Seiring dengan perubahan dinamika pasar kerja dan perkembangan teknologi, pentingnya *self-efficacy* semakin diakui. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu menghadapi tantangan baru, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara efektif dalam organisasi.³² Dengan demikian, pemahaman tentang asal usul *self-efficacy* sangat penting untuk membangun program pengembangan yang relevan dan efektif. Oleh karena itu, pengetahuan mengenai konsep *self-efficacy* dan asal-usulnya dapat membantu organisasi merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan inovasi dalam dunia kerja.

a. Empat Sumber *Self-efficacy*

Self-efficacy dibangun dari empat sumber utama yang saling melengkapi. Pertama, pengalaman langsung adalah sumber yang paling kuat. Ketika individu berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri akan meningkat. Di lingkungan kerja, pengalaman positif dalam menyelesaikan proyek atau mencapai target dapat memperkuat *self-efficacy* karyawan.³³

³⁰ Shunk, D. H. (1991). *Self-Efficacy and Academic Motivation*. *Educational Psychologist*, 26(3), hal 207-231.

³¹ Nugroho, A. (2023). *Implementasi Self-Efficacy dalam Program Pelatihan Karyawan di Indonesia*. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(4), hal 88-97.

³² Abdurrahman, D. (2024). *Keberhasilan Karier dan Self-Efficacy dalam Sektor Bisnis di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 44-53.

³³ Fajar, M. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Self-Efficacy Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), hal 122-132.

Kedua, pengalaman *vicarious* atau observasi terhadap orang lain juga mempengaruhi *self-efficacy*. Ketika seseorang melihat rekan kerja atau pemimpin berhasil dalam tugas tertentu, mereka akan merasa lebih yakin bahwa mereka juga dapat mencapai hasil serupa. Dalam konteks ini, *mentoring* dan *role modeling* menjadi penting, karena dapat memberikan contoh nyata bagi karyawan³⁴.

Ketiga, *verbal persuasion* merujuk pada dukungan dan dorongan dari orang lain. Umpan balik positif dari atasan, rekan kerja, atau keluarga dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri individu. Di tempat kerja, pengakuan atas pencapaian karyawan melalui penghargaan atau pujian dapat memperkuat *self-efficacy* dan mendorong karyawan untuk terus berusaha.³⁵

Keempat, fisiologis/emotional states mencakup reaksi fisik dan emosional yang dialami individu saat menghadapi tugas. Misalnya, merasa tenang dan percaya diri dapat meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kecemasan atau stres dapat menurunkannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawan.³⁶

Masing-masing sumber ini memiliki peran yang berbeda dalam membentuk *self-efficacy*. Pengalaman langsung memberikan bukti nyata tentang kemampuan individu, sementara pengalaman *vicarious* memberikan inspirasi dan model untuk diikuti. *Verbal persuasion* dan dukungan sosial juga berperan penting dalam membangun kepercayaan diri, sedangkan kondisi fisik dan emosional mempengaruhi respons individu terhadap tantangan.

Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola keempat sumber *self-efficacy* ini. Dengan menciptakan peluang bagi pengalaman langsung yang positif, menyediakan model peran yang baik, memberikan

³⁴ Nisa, H. (2023). *Verbal Persuasion dalam Meningkatkan Self-Efficacy Karyawan*. Jurnal Psikologi, 9(3), hal 67-75.

³⁵ Kurniawan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Terapan, 10(4), hal 80-90.

³⁶ Pratiwi, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Self-Efficacy Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Psikologi, 13(2), hal 100-110.

umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu karyawan mengembangkan *self-efficacy* mereka.

Melalui pelatihan yang fokus pada pengalaman praktis, mentoring yang efektif, dan budaya umpan balik yang positif, perusahaan dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Ini akan membawa dampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Penerapan teori *self-efficacy* dalam konteks pengembangan sumber daya manusia juga semakin penting. Dengan memfokuskan pada pengembangan *self-efficacy*, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.³⁷ Ini menunjukkan betapa pentingnya memahami sumber-sumber *self-efficacy* dalam rangka membangun lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Dengan demikian, keempat sumber *self-efficacy* merupakan elemen kunci dalam pengembangan individu di tempat kerja. Mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber ini dengan baik akan memungkinkan organisasi untuk membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan keberhasilan karyawan.

c. Dampak *Self-efficacy* pada Pengambilan Keputusan

Self-efficacy memiliki dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka cenderung lebih berani dalam membuat keputusan yang berisiko. Mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam proyek-proyek baru, yang dapat mengarah pada inovasi dan kemajuan dalam organisasi.³⁸

Di sisi lain, individu dengan *self-efficacy* rendah sering kali merasa ragu dan kurang percaya diri dalam mengambil keputusan. Hal ini dapat menyebabkan mereka menghindari tanggung jawab atau menunda pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat menghambat

³⁷ Hasan, I. (2022). *Kolaborasi Tim dan Self-Efficacy Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 15(3), hal 72-82.

³⁸ Astuti, D. (2023). *Pengambilan Keputusan dalam Tim dan Self-Efficacy*. Jurnal Psikologi Industri, 14(3), hal 89-98.

perkembangan karier mereka dan kinerja tim.³⁹ Karyawan yang merasa tidak mampu mungkin cenderung mengikuti keputusan orang lain tanpa mempertimbangkan pandangan atau alternatif mereka sendiri.

Self-efficacy juga mempengaruhi proses evaluasi keputusan. Individu yang percaya pada kemampuan mereka lebih cenderung untuk menganalisis informasi dan mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum membuat keputusan. Mereka dapat lebih objektif dan rasional dalam menilai hasil dari keputusan yang telah diambil.⁴⁰ Dengan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil, karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang mereka buat.

Ketika karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka cenderung lebih optimis mengenai hasil dari keputusan yang mereka ambil. Optimisme ini memungkinkan mereka untuk melihat tantangan sebagai peluang, bukan sebagai ancaman. Dalam konteks kerja, ini berarti bahwa mereka lebih mampu mengelola risiko dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.⁴¹ Kepercayaan diri ini juga meningkatkan kemungkinan mereka untuk berkolaborasi dengan tim dan mencari solusi inovatif.

Dengan demikian, meningkatkan *self-efficacy* di kalangan karyawan merupakan langkah penting bagi organisasi untuk meningkatkan *self-efficacy* di kalangan karyawan merupakan langkah penting bagi organisasi untuk mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka lebih cenderung mengambil risiko yang diperhitungkan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.⁴² Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi juga lebih terbuka terhadap umpan balik dan kritik konstruktif, yang memungkinkan mereka untuk membuat penyesuaian yang diperlukan dalam proses pengambilan

³⁹ Aditya, R. (2022). *Strategi Pengambilan Keputusan yang Berbasis Self-Efficacy*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(4), hal 117-125.

⁴⁰ Fatimah, H. (2022). *Resiliensi dalam Pengambilan Keputusan di Tempat Kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(4), hal 55-65.

⁴¹ Mardiana, S. (2022). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepemimpinan di Lingkungan Kerja*. Jurnal Psikologi, 10(1), hal 110-120.

⁴² Sari, N. (2023). *Peran Self-Efficacy dalam Pengembangan Karier Karyawan*. Jurnal Psikologi Terapan, 9(2), hal 75-85.

keputusan dan untuk menghindari kesalahan yang sama di masa depan.⁴³

Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah mungkin merasa terancam oleh umpan balik dan cenderung defensif. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat dan meningkatkan keterampilan mereka.⁴⁴ Dalam jangka panjang, ini dapat mengakibatkan stagnasi dalam perkembangan karier dan penurunan motivasi. Selain itu, *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan kecenderungan untuk menghindari tugas-tugas yang menantang, yang pada gilirannya dapat menghambat kemajuan profesional mereka.

Perusahaan juga dapat memanfaatkan peningkatan *self-efficacy* untuk meningkatkan kolaborasi antar tim. Karyawan yang percaya diri cenderung lebih bersedia untuk berbagi ide dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam pengambilan keputusan kelompok. Ini menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan meningkatkan sinergi tim.⁴⁵ Dengan membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kepercayaan diri, organisasi dapat meraih hasil yang lebih baik dalam proyek-proyek bersama.

Secara keseluruhan, *self-efficacy* memainkan peran sentral dalam pengambilan keputusan di dunia kerja. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan *self-efficacy* karyawan tidak hanya akan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif⁴⁶. Dengan meningkatkan kepercayaan diri dan keyakinan pada kemampuan individu, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, pengelolaan *self-efficacy* menjadi sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Membangun strategi

⁴³ Kartika, D. (2024). *Dinamika Tim dan Self-Efficacy dalam Proyek Kerja*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(1), hal 44-54.

⁴⁴ Permatasari, R. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), hal 68-77.

⁴⁵ Prasetyo, E. (2022). *Strategi untuk Meningkatkan Self-Efficacy di Tempat Kerja*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 10(3), hal 23-32.

⁴⁶ Wahyu, S. (2023). *Self-Efficacy dan Kinerja Tim di Perusahaan Teknologi*. Jurnal Manajemen Inovasi, 9(2), hal 88-97.

pengembangan yang berfokus pada peningkatan *self-efficacy* akan memberikan dampak positif dalam jangka panjang, baik untuk individu maupun untuk organisasi sebagai keseluruhan⁴⁷. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin dan manajer untuk memahami dan mendukung pengembangan *self-efficacy* di lingkungan kerja mereka.

2. Kematangan Karir

a. Definisi Kematangan Karir

Kematangan karir merujuk pada sejauh mana individu telah mengembangkan pemahaman, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk membuat keputusan karir yang tepat dan bertanggung jawab. Ini mencakup kemampuan untuk mengenali minat, nilai, dan tujuan pribadi dalam konteks dunia kerja. Kematangan karir bukan hanya tentang memilih jalur karir yang tepat, tetapi juga tentang kemampuan untuk merencanakan, mengevaluasi, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam karir mereka sepanjang waktu.⁴⁸ Secara umum, kematangan karir dapat dilihat sebagai proses pengembangan yang melibatkan pemahaman diri, eksplorasi karir, dan pengambilan keputusan yang informasional. Individu yang matang dalam karir mereka cenderung lebih siap menghadapi tantangan, memanfaatkan peluang, dan memiliki ketahanan terhadap kegagalan.⁴⁹

b. Pentingnya Kematangan Karir

Kematangan karir sangat penting dalam menentukan keberhasilan individu di dunia kerja. Individu yang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi biasanya mampu membuat keputusan yang lebih baik dalam memilih jalur karir, mengembangkan jaringan profesional, dan mengejar peluang pengembangan diri. Hal ini juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan pencapaian tujuan karir jangka panjang.⁵⁰

⁴⁷ Yulianto, F. (2024). *Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Self-Efficacy Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(3), hal 11-22.

⁴⁸ . Lestari, Y. (2020). *Kematangan karir dan keputusan karir siswa*. Jurnal Pendidikan Karakter, 5(2), 100-110.

⁴⁹ Nugroho, H. (2021). *Pentingnya kematangan karir dalam pengambilan keputusan pendidikan dan profesi*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 8(1), 54-68.

⁵⁰ Setiawan, B. (2022). *Kematangan karir: Teori dan implikasi dalam pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 10(3), 45-60.

Di lingkungan pendidikan, kematangan karir membantu siswa dalam menentukan pilihan pendidikan dan profesi yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Program bimbingan karir yang efektif dapat meningkatkan kematangan karir siswa, memberikan mereka alat untuk mengeksplorasi berbagai pilihan dan mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja.⁵¹ Dalam konteks organisasi, kematangan karir karyawan berdampak pada produktivitas dan retensi. Karyawan yang memahami tujuan karir mereka dan memiliki rencana untuk mencapainya cenderung lebih termotivasi dan terlibat. Ini juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan pengembangan budaya organisasi yang sehat.⁵²

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Beberapa faktor mempengaruhi kematangan karir individu, termasuk pengalaman pendidikan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja. Pendidikan yang berkualitas dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang bijak. Selain itu, pengalaman praktis, seperti magang dan pekerjaan paruh waktu, juga berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang dunia kerja.⁵³

Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan mentor juga memainkan peran penting dalam pengembangan kematangan karir. Seseorang yang memiliki jaringan dukungan yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam mengeksplorasi pilihan karir dan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Mentor yang berpengalaman dapat memberikan wawasan berharga dan membantu individu menavigasi tantangan karir.⁵⁴

Lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada kematangan karir. Organisasi yang memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, pelatihan, dan umpan balik konstruktif menciptakan iklim yang mendukung kematangan karir karyawan. Sebaliknya, lingkungan

⁵¹ Rahman, F. (2023). *Dampak program bimbingan karir terhadap kematangan karir siswa*. Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 11(1), 78-92.

⁵² Hidayati, S. (2024). *Kematangan karir dan kepuasan kerja: Hubungan dan dampaknya dalam organisasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 101-115.

⁵³ Prabowo, A. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu*. Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Manusia, 9(1), 39-53.

⁵⁴ Farida, N. (2021). *Peran dukungan sosial dalam pengembangan kematangan karir*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 8(2), 80-95.

kerja yang negatif dapat menghambat perkembangan kematangan karir dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.⁵⁵

d. Dampak Kematangan Karir pada Individu dan Organisasi

Dampak kematangan karir dapat dilihat baik dari perspektif individu maupun organisasi. Bagi individu, kematangan karir yang tinggi berkontribusi pada kepuasan kerja dan pencapaian tujuan pribadi. Karyawan yang memahami arah karir mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen, serta mampu mengatasi tekanan dan tantangan yang mungkin dihadapi dalam perjalanan karir mereka.⁵⁶ Di sisi organisasi, karyawan yang matang dalam karir mereka dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi.

Mereka mampu berkontribusi lebih signifikan terhadap tim dan organisasi karena memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.⁵⁷ Selain itu, kematangan karir juga berperan dalam mengurangi tingkat turnover. Karyawan yang puas dengan perkembangan karir mereka lebih mungkin untuk bertahan di organisasi, mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kematangan karir karyawan menjadi strategi yang bermanfaat bagi organisasi.⁵⁸

Secara keseluruhan, kematangan karir adalah aspek penting dalam perkembangan individu dan organisasi. Dengan memahami dan mengembangkan kematangan karir, individu dapat mencapai tujuan profesional mereka dengan lebih efektif, sementara organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan karyawan. Upaya untuk meningkatkan kematangan karir melalui program

⁵⁵ Sari, R. (2022). *Lingkungan kerja yang mendukung kematangan karir karyawan*. Jurnal Sosiologi Pendidikan, 7(3), 44-59.

⁵⁶ Agustina, M. (2023). *Hubungan antara kematangan karir dan kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 12(1), 90-105.

⁵⁷ Zainal, A. (2024). *Dampak kematangan karir terhadap produktivitas organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(3), 110-125.

⁵⁸ Kurniawan, R. (2020). *Kematangan karir dan tingkat turnover karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9(2), 34-48.

pendidikan, bimbingan, dan dukungan sosial dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat.

3. Hubungan *Self-efficacy* Dengan Kematangan Karir

Super mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap. Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal yang muncul dalam diri dan eksternal yang muncul karena pengaruh dari lingkungan individu.

Hal ini lah yang berhubungan dengan efikasi diri, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan yang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Pernyataan ini di perkuat oleh teori kognitif sosial karir yang di kembangkan oleh Lent, Brown dan Hackett yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura yang mengatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan kematangan karir. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self-efficacy*.⁵⁹

Self-efficacy adalah keyakinan individu pada kesanggupannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Menurut hasil penelitian dari Rahmawati, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan manufaktur menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seseorang maka semakin semakin tinggi motivasi yang dimilikinya dan lebih keras untuk berusaha. Namun sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dan usaha yang di lakukan individu pun juga rendah.

Hal ini 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

⁵⁹ Fadhila, F. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling*, 82-91.

guna mencapai hasil tertentu.⁶⁰ Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, serta mampu mempertahankan motivasi dalam kondisi sulit.⁶¹ 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.

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.⁶² Penelitian lainnya oleh Putri & Rahman menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi pada kematangan karir karyawan di sektor manufaktur.⁶³ Setiawan juga menyebutkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan karir, terutama pada karyawan yang bekerja di lingkungan dengan perubahan dinamis.⁶⁴ Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* dapat mendorong pengembangan kematangan karir karyawan secara lebih optimal.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengacu pada konsep *self-efficacy* dan kematangan karir sebagai dua variabel utama yang saling berhubungan. *Self-efficacy*, sebagaimana didefinisikan oleh Bandura merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan

⁶⁰ Bandura, A. (1994). *Self-efficacy : The Exercise Of Control*. New York.

⁶¹ Kusuma, R., & Sari, A. D. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 15(2), 45-57.

⁶² Hani R. (2018). Hubungan Efikasi Diri (*self-efficacy*) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza

⁶³ Rahman, M., & Putri, A. S. (2021). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Properti*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(4), 200-213

⁶⁴ Setiawan, R., "Analisis Pengaruh Self-Efficacy terhadap Perencanaan Karir di Industri Perbankan," Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 19, no. 4, 2021, hal 203-217

untuk mencapai tujuan tertentu.⁶⁵ Keyakinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, serta menjaga motivasi dalam situasi sulit.

Kematangan karir mencerminkan tingkat kesiapan seseorang dalam menghadapi tantangan dan perubahan di dunia kerja. Beberapa indikator kematangan karir meliputi kemampuan untuk membuat rencana karir yang terarah, mengatasi hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuan karir, serta memiliki pemahaman yang mendalam tentang pilihan pendidikan dan pelatihan yang diperlakukan untuk mencapai tujuan tersebut.⁶⁶

Dalam konteks organisasi, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam membangun kematangan karir karyawan. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan yang tepat, serta mempertahankan motivasi dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menghambat proses pengambilan keputusan karir, mengurangi kemampuan beradaptasi, dan menurunkan produktivitas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri atau disebut efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.⁶⁷

Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan kematangan karir. *Self-efficacy* yang tinggi berkontribusi pada perencanaan karir yang matang, pengambilan keputusan yang lebih baik, serta kemampuan untuk mengatasi hambatan karir. Oleh karena itu, peningkatan *self-efficacy* dipandang sebagai strategi penting dalam mengembangkan kematangan karir karyawan. Bahkan penelitian mengenai *self-efficacy* telah mengarah pada beberapa temuan yang konsisten Mereka menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Suatu studi penelitian yang berskala besar menemukan bahwa individu yang memiliki *self*

⁶⁵ Albert Bandura. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W. H. Froeman and Company) hal. 31.

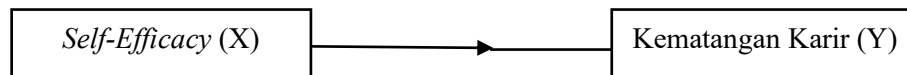
⁶⁶ Muthmainah et.al. (2024). *Panduan Bimbingan Karir Tingkat Sekolah Dasar* (Gowa: CV. Ruang Tentor) hal. 11.

⁶⁷ J Feist & Feist. (2011). *Teori Kepribadian Edisi 7* (Jakarta: Salemba Humanika) hal . 212.

efficacy tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi.⁶⁸

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan kematangan karir pada karyawan PT Victory Propertindo Berjaya. Dengan demikian, penelitian ini akan menguji secara empiris sejauh mana *self-efficacy* mempengaruhi kematangan karir dalam konteks dunia kerja di sektor properti. Berikut kerangka berpikirnya:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



C. Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara dari rumusan masalah yang dijabarkan peneliti disebut hipotesis penelitian. Menurut Halen, hipotesis penelitian adalah pemecahan masalah dari suatu penelitian yang bersifat sementara.⁶⁹ Hipotesis ialah suatu perkiraan dari penelitian yang telah diajukan guna memperjelas dan memberikan gambaran pada masalah yang akan diteliti.⁷⁰ Selain itu hipotesis digunakan sebagai proporsi yang diujikan keberlakuannya, hipotesis dalam penelitian kuantitatif berupa hipotesis satu variabel, dua variabel atau lebih.⁷¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

Ha: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya.

Ho: Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir karyawan di PT Victory Propertindo Berjaya.

⁶⁸ John M. Ivancevich et.al. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta:Erlangga), hal 99.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 64.

⁷⁰ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif Dalam Pendidikan* (Jakarta: Radar Jaya Offset, 1996), 61.

⁷¹ Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 76.