

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan seseorang, pilihan karier yang tepat diharapkan mampu menopang, mempertahankan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya (Hamzah, 2019). Berkarier di era disrupsi merupakan tantangan besar bagi calon tenaga kerja (Kurniawati, 2022). Perkembangan teknologi yang pesat menjadi alasan bagi alumni untuk bisa berfikir kreatif dan inovatif untuk mengembangkan kemampuannya dalam rangka bersaing di pasar kerja (Laila, 2019).

Perkembangan zaman ke era disrupsi membuat tantangan karier semakin beraneka ragam, tantangan-tantangan perkembangan karier sebagai *emerging adulthood* muncul dari faktor internal maupun faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap keputusan kariernya (Hamzah, 2019). Perubahan pola karier karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti perkembangan bakat, minat, dan kesempatan pekerjaan yang ada (Millenia *et al*, 2023).

Menurut Djunaedi *et al.* (2022) tingkat usaha seorang individu untuk mengatasi hambatan dalam mencapai karir yang diinginkan salah satunya dipengaruhi oleh *locus of control*. *Locus of control* adalah sebuah kecenderungan individu untuk melihat kejadian yang terjadi berdasarkan kontrol dari dalam atau dari luar individu tersebut. Lebih lanjut Djunaedi *et al.* (2022) membagi *locus of control* menjadi dua dimensi yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Internal *locus of control* adalah cara pandang individu bahwa segala sesuatu yang terjadi berasal dari perilaku mereka sendiri. sedangkan eksternal *locus of control* adalah cara pandang individu bahwa segala

sesuatu yang terjadi pada dirinya bukan berasal dari tindakan mereka sendiri, melainkan dari tindakan orang lain, nasib, keberuntungan atau kesempatan.

Menurut Riathi (2019) seseorang dengan internal *locus of control* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*efforts*) lebih menentukan pencapaian dalam hidup mereka, termasuk pencapaian karirnya. Seseorang akan mengembangkan usahanya untuk meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan akademik yang mereka miliki dalam rangka meraih karir yang mereka inginkan, serta berusaha mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam rangka pencapaian karir (Riathi, 2019). Seseorang dengan eksternal *locus of control* cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka seperti nasib, takdir, keberuntungan dan orang lain yang berkuasa. Maka jika dihadapkan dengan karir, maka individu tersebut karena merasa hidupnya tergantung pada nasib, takdir, keberuntungan dan orang lain yang berkuasa atas individu tersebut, sehingga mereka tidak melakukan usaha untuk mengenali dirinya dan mencari tahu tentang pekerjaan yang mereka suka atau minati (Riathi, 2019).

Menurut Gonzalez (2020) merupakan perilaku yang ditampilkan individu dengan maksud untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir yang sedang dilalui individu. Menurut Leong (2018) mendefinisikan kematangan karir merupakan pemahaman yang jelas tentang diri sendiri, pengetahuan tentang persyaratan pekerjaan yang berbeda, dan pemikiran yang benar pada hubungan antar sesama.

Kematangan karir pada dasarnya merupakan suatu persepsi mengenai perkembangan karir yang dialami oleh setiap individu. Perkembangan karir

tersebut tentunya mengalami suatu perbedaan yang disebabkan berbagai faktor-faktor dan keadaan psikologis pada setiap individu itu. Hal tersebut juga sependapat dengan Take dan Ghani (2020) bahwa kematangan karir merupakan faktor penting yang harus dimiliki setiap individu, terutama pada peserta didik karena menyangkut dalam mempersiapkan diri mereka ke dunia kerja. Konstruksi kematangan karir ini diperkenalkan oleh Super (2019) mengklaim bahwa kematangan karir mewakili "tempat yang dicapai pada kontinum pengembangan kejuruan dari eksplorasi hingga penurunan".

Pada penelitian Rizana (2019) menemukan hasil bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2020) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* dengan kematangan karir. Namun berbeda dengan hasil penelitian Wijaya (2020) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *locus of control* dengan kematangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) menunjukkan bahwa dukungan orang tua memiliki hubungan positif dan signifikan pada kematangan karir. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2023) mengatakan bahwa lingkungan sosial memiliki pengaruh tidak signifikan dengan adaptabilitas karier pada dimensi kepedulian, pengendalian, dan kepercayaan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir melalui *self- efficacy* sebagai variabel mediasi, dengan kata lain Self-efficacy memediasi hubungan antar *locus of control* terhadap kematangan karir.

Berdasarkan gap riset yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertunjakuntuk menganalisis sekaligus mendalami pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir yang dimediasi oleh lingkungan sosial.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir ?
2. Apakah lingkungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir.
2. Untuk mengetahui lingkungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini menggambarkan manfaat yang diperoleh setelah penelitian tersebut dilakukan bagi obyek yang diteliti, bagi penelitian, bagi ilmu pengetahuan maupun bagi pihak yang terkait.

1. Manfaat bagi akademis: Dapat berguna untuk meningkatkan wawasan dan kesadaran para karyawan dan calon karyawan serta mendalami kinerja terutama yang berhubungan dengan Manajemen (SDM) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir.

2. Manfaat bagi praktis: Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan rasan, pemeikiran dan informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kematangan karir pada karyawan PT. Indonesia Weda bay Industrial Park (IWIP).
3. Manfaat bagi pihak lain: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru pada penelitian selanjutnya, refrensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru pada penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan sekolah atau lembaga pendidikan lainnya.