HUBUNGAN ANTARA KEMANDIRIAN DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR YANG MERANTAU DI YOGYAKARTA

***THE RELATIONSHIP BETWEEN INDEPENDENCE AND CAREER MATURITY IN FINAL YEAR STUDENTS IN YOGYAKARTA***

# Farmeila Sarah1, Dr. Sri Muliati Abdullah, M.A., Psikolog2

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1farmeila123@gmail.com 1 085368438571

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemandirian dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Kemandirian dengan Kematangan Karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau di Yogyakarta. Semakin tinggi kemandirian maka semakin rendah Kematangan Karir sebaliknya semakin rendah Kemandirian maka semakin tinggi Kematangan Karir. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 212 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Person. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil korelasi menunjukkan koefisien korelasi ( )

sebesar 0,675 dan (p < 0,001). Nilai koefsien korelasi ( ) 0,675 menunjukkan adanya korelasi yang

signifikan antara kemandirian dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemandirian dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Hasil penelitian yang memperoleh koefisien determinasi () sebesar 0,456. Artinya kemandirian

memberikan sumbangan efektif sebesar 45,6% terhadap variabel kemandirian dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kemandirian, Kematangan Karir, Mahasiswa Tingkat Akhir

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between independence and career maturity in final year students in Yogyakarta. The hypothesis put forward in this study is that there is a relationship between independence and career maturity in final year students who migrate to Yogyakarta. The higher the independence, the lower the Career Maturity, conversely the lower the Independence, the higher the Career Maturity. Subjects in this study amounted to 212 respondents. The analysis technique used is product moment correlation from Karl Person. Based on data analysis, the correlation results showed a correlation coefficient (*)*) of 0.675 and (p <0.001). The value of the correlation coefficient )) 0.675 indicates a significant correlation between independence and career maturity in final year students who migrate. Acceptance of the hypothesis in this study indicates that independence and career maturity in final year students who migrate are factors that can influence career maturity. The research results obtained a coefficient of determination () of 0.456. This means that independence makes an effective*

*contribution of 45.6% to the variable independence and the remaining 54.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords*** *: Independence, Career Maturity, Final-year students*

# PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, tidak sedikit orang yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dengan merantau, diantaranya yaitu seorang mahasiswa. Individu dengan status sebagai mahasiswa yang merantau akan mendapatkan berbagai situasi dan kondisi yang berbeda dari sebelumnya, seperti dalam hal pelajaran, lingkungan sosial, pola hidup, dan interaksi sosial, selain itu mahasiswa perantau akan memulai hidup baru yang jauh dari orangtua, sehingga tuntutan untuk hidup mandiri juga semakin besar. Ridha (2018) salah satu alasan mahasiswa merantau dikarenakan kualitas pendidikan di Indonesia belum merata. Hal tersebut terjadi karena perguruan-perguruan tinggi di Indonesia yang masuk dalam kategori perguruan tinggi berkualitas masih didominasi oleh perguruan tinggi di Pulau Jawa (Rufaida & Kustanti, 2018).

Data jumlah peserta didik di Yogyakarta khususnya jumlah Siswa/Mahasiswa dari tahun 2022 dan 2023 sekitar 640.658,00 orang masih sementara. Yogyakarta adalah salah satu propinsi yang terletak di pulau Jawa yang juga merupakan salah satu kota tujuan pendidikan yang banyak menarik minat para perantau untuk datang dan melanjutkan pendidikan ke berbagai perguruan tinggi yang terdapat di kota Yogyakarta (Devinta 2015). Hasil survei yang dilakukan oleh salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta menyebutkan bahwa 87 persen pelajar memilih Yogyakarta sebagai pilihan untuk melanjutkan studi karena mutu pendidikan yang berkualitas baik di dalam kampus maupun di luar kampus (Lestari dalam Raissa, 2018).

Secara umum mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang hampir menyelesaikan mata kuliahnya dan sedang mengambil tugas akhir (skripsi). Wulandari dalam Alfiani (2016) mengatakan bahwa “skripsi merupakan gerbang terakhir yang umumnya dilalui oleh setiap mahasiswa sebelum menjadi sarjana”. Mahasiswa tingkat akhir diharapkan sudah mencapai level tertinggi kematangan karirnya, namun ditemui dilapangan masih terdapat mahasiswa tingkat akhir yang belum mampu menentukan pilihan untuk keputusan karir selanjutnya. Menurut Super dalam (Brown, 2002) ada beberapa tahap dalam kematangan karier berdasarkan usianya, yaitu tahap perkembangan (4-13 tahun), eksploitasi (14-24 tahun), pembentukan (24-44 tahun), pemeliharaan (45-65 tahun) dan penurunan (lebih dari 65 tahun). Berdasarkan tahapan- tahapan yang dikemukakan oleh Super tersebut, remaja menduduki tahap eksploitasi.

Pekerjaan atau karir merupakan salah satu kompenen penting dalam kehidupan individu. Winkel (2006) menambahkan bahawa individu dapat merasa frustasi dan tegang apabila mereka tidak merasa puas dalam pekerjaannya. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa karir tidak hanya berkaitan dengan fisik, tetapi juga aspek psikologis individu, sehingga individu perlu memencanakan dan mempersiapkan karir yang matang sejak dini untuk mendapatkan karir yang

sesuai dengan bakat minat, nilai dan kemampuan yang dimiliki. Savickas (1999, dalam Creed & Patton, 2002) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karier sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karier. Kemudian kematangan karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karir di usia yang tepat dan menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang cocok dengan dirinya (Savickas dalam Powell & Luzzo, 1995). Menurut Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Kematangan karier merupakan kesiapan dan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tahap-tahap perkembangan karier di mana individu telah memiliki pengetahuan mendalam tentang dirinya dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang telah dipilih, serta dapat membuat suatu keputusan dengan baik dan bertanggung jawab (Hasanah & Rusmawati, 2018). Menurut Winkel dan Hastuti (2006) kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor *internal* (faktor yang muncul dari dalam diri) dan *eksternal* (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu. Ratnaningsih dkk. (2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, perbedaan ras dan budaya. selain itu menurut Simamora et al. (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan vokasional (karir) seseorang yaitu tingkat pendidikan, ras, etnis, karakteristik kepribadian (kemandirian dan kepercayaan diri), status sosial ekonomi, dan jenis kelamin. Karena dalam kondisi yang demikian intelegensi saja tidaklah cukup, tetapi kemandirian terdiri sendiri (kepercayaan diri) menurut Simamora et al. (2015). dari beberapa faktor Perilaku tidak bergantung dan bertanggung jawab tersebut sesuai dengan prinsip kemandirian, dimana kemandirian merupakan suatu sikap individu yang tidak bergantung pada orang lain tetapi tetap bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Kematangan Karir juga dipengaruhi oleh Kemandirian Definisi kemandirian, dikemukakan oleh Steinberg (1990).

Menurut Steinberg (2002), kemandirian adalah kemampuan untuk mengatur diri sendiri secara bertanggung jawab tanpa kehadiran atau jauh dari pengawasan langsung dari orang dewasa atau figur yang dianggap signifikan. Kemandirian merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Steinberg (2002) Mandiri adalah melakukan sesuatu atas dasar atau kemauan diri sendiri, yang meliputi pemikiran, perasaan sendiri dan moral sendiri tanpa adanya campur tangan atau ikut campur orang lain, berani mengambil resiko atau bertanggung jawab atas apa yang telah dipilih atau ditentukan. Beberapa aspek-aspek kemandirian yang dapat diidentifikasi oleh Steinberg (dalam Warsito 2013), yaitu: Kemandirian Emosi (*Emotional*

*Autonomy*), Kemandirian Perilaku (*behavioral Autonomy*), Kemandirian Kognitif (*Cognitive Autonomy*) atau Kemandirian Nilai (*Value Autonomy*).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir, salah satunya kemandirian (kepercayaan diri). Berdasarkan data awal sebagian besar mahasiswa belum memiliki aspek kemandirian yang ideal. Menurut Healey (2014) sifat mandiri seseorang. Berkarakteristik mampu memiliki tujuan sendiri, memilih metode, menentukan tugas, menentukan ujian, dan kriteria evaluasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian Hidayat (2018) (1) lingkungan, “lingkungan merupakan faktor terpenting dalam membentuk nilai-nilai, kepribadian dan kebiasaan individu serta dalam membentuk individu untuk menjadi mandiri dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. lingkungan. tidak melihat.” Lingkungan keluarga (internal) dan masyarakat (eksternal) membentuk kepribadian individu, termasuk kemandirian. (2) Pola asuh, peran, dan pola asuh orang tua berpengaruh besar dalam menanamkan nilai kemandirian. (3) Pendidikan, pendidikan memberikan kontribusi penting bagi pembentukan dan pengembangan kemandirian individu.

Permasalahan kemandirian merupakan hal yang penting, karena jika tidak adanya kemandirian pada mahasiswa akan menimbulkan berbagai masalah, misalnya rendahnya harga diri, kurang bertanggung jawab, terlalu bergantung kepada orang lain, kebiasaan jelek, kurang motivasi, dll. Kemandirian mahasiswa ini diwujudkan melalui kemampuannya dalam mengambil keputusan sendiri. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan peneliti yang berjudul hubungan antara kemandirian dengan kematangan karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang merantau di Yogyakarta.

# METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 212 orang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan pemilihan subjek berdasarkan ketersediaan dan adanya keinginan secara sukarela dari subjek untuk berpartisipasi dalam penelitian merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik yaitu mahasiswa aktif program Pendidikan Strata 1 (S1) yang merantau di Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala Kematangan Karir *Career Maturity Inventory-Revised (CMI-R)* yang dibuat oleh John O. Crites dan Mark L. Savickas dalam Nuraini (2018). Alat ukur ini penulis adaptasi dari Putri Nuraini (2018) kemudian disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-

aspek kematangan karir berdasarkan Super, Crites dan Savickas (1996) yaitu *concern* (fokus), curiosity (keingintahuan), *confidence* (kepercayaan), *consultation* (konsultasi). Skala Kemandirian diukur dengan menggunakan skala berdasarkan toeri Steinbeg (2002) yang diungkap dan dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Steinbeg (2002) yaitu kemandirian emosiaonal, kemandirian perilaku, kemandirian nilai.

Skala Kematangan Karir terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,897. Dengan demikian Skala Kematangan Karir merupakan pengukuran yang reliabel. Skala Kemandirian terdiri dari 22 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,921. Dengan demikian Skala Kemandirian merupakan pengukuran yang reliabel. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari Skala Kematangan Karir dan Skala Kemandirian, dapat disimpulkan bahwa Skala Kematangan Karir dan Skala Kemandirian tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh Perhitungan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik dari variabel kamatangan karir dan variabel kemandirian. Deskripsi data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada 6 berikut ini :

# Table 1. Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Data Hipotetik** |  |  |  | **Data Empirik** |  |
| **Variabel** | N | Mean | Skor | SD | Mean | Skor | SD |
|  |  |  | **Min** | Max |  |  | Min | Max |  |
| **Kematangan Karir** | 212 | 52.5 | 21 | 84 | 10.5 | 63.8 | 40 | 81 | 9.59 |
| **Kemandirian** | 212 | 55 | 22 | 88 | 11 | 65.2 | 51 | 90 | 6.36 |

Keterangan :

N = Jumlah Subjek

Mean = Rata-rata

Skor Min = Skor Minimun

Skor Max = Skor Maksimun

SD = Standar Deviasi

Tabel data penelitian diatas digunakan sebagai dasar pengujian data hipotetik dan data empirik. Berdasarkan hasil analis data skala kematangan karir jumlah aitem pada skala kematangan karir yaitu 21 aitem. Skor terendah yaitu 1 dan skor tertinggi yaitu 4. Skor minimal hipotetik (1 x Jumlah aitem skala) = 1 x 21 = 21, dan skor maksimal hipotetik (4 x Jumlah aitem skala) = 4 x 21 = 84. Rerata (Mean) hipotetik (skor minimal + skor maksimal) : 2 = (21 + 84) : 2

= 52,5 dengan standar deviasi (SD) yaitu (skor maksimal – skor minimal) : 6 = (84 – 21) : 6 = 10,5 dan jarak sebaran hipotetik (skor maksimal – skor minimal) = (84 -21) = 63. Berdasarkan

data empirik diperoleh skor minimum sebesar 40 dan skor maksimum sebesar 81. Mean atau rerata empirik diperoleh sebesar 63,8 dengan standar deviasi 9,59.

Selanjutnya hasil analisis skala kemandirian, jumlah aitem pada skala kemandirian yaitu 22 aitem. Skor terendah yaitu 1 dan skor teringgi yaitu 4. Skor minimal hipotetik (1x Jumlah aitem skala) = 1 x 22 = 22, dan skor maksimal hipotetik yaitu (4 x jumlah skala) = 4 x 22 = 88. Rerata (Mean) hipotetik (skor minimal + skor maksimal) : 2 = (22 + 88) : 2 = 55, dengan standar deviasi (SD) yaitu (skor maksimal – skor minimal) : 6 = (88 – 22) : 6 = 11, dan jarak sebaran hipotetik (skor maksimal – skor minimal) = (88 - 22) = 66 .Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 51 dan skor maksimum sebesar 90. Mean atau rerata empirik diperoleh sebesar 65,2 dengan standar deviasi 6,36.

Kategorisasi skor jawaban subjek dalam variabel kematangan karir dan variabel kemandirian menggunakan 3 kriteria yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Klasifikasi skor jawaban subjek dari masing-masing variabel yaitu:

1. Kematangan Karir

Hasil katagorisasi variabel Kematangan karir dapat dilihat pada table 7 berikut ini :

# Table 2. Katagorisasi Skala Kematangan Karir

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagorisasi** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| **Tinggi** | X > (μ + 1.σ) | X > 63 | 120 | 56.6% |
| **Sedang** | (μ – 1.σ) < X<(μ + 1.σ) | 42 < X < 63 | 91 | 42.9% |
| **Rendah** | X < (μ – 1.σ) | X < 42 | 1 | 5% |
|  |  | Total | 212 | 100% |

Keterangan:

X = Skor Subjek

μ = Mean atau Rerata Hipotetik σ = Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kematangan karir menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kematangan karir dalam kategori tinggi sebesar 56.6% (120 subjek), kategori sedang sebesar 42.9% (91 subjek), dan kategori rendah sebesar 5% (1 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki Kematangan Karir dalam kategori tinggi.

1. Kemandirian

Hasil Katagoriasi variabel Kemandirian dapat dilihat pada table 8 berikut:

# Table 3. Katagorisasi Skala Kemandirian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagorisasi** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| **Tinggi** | X > (μ + 1.σ) | X > 66 | 106 | 50%50% |
| **Sedang** | (μ - 1σ) < X<(μ + 1σ) | 44< X < 66 | 106 |
| **Rendah** | X < (μ - 1σ) | X < 44 | - | - |
|  |  | Total | 212 | 100% |

Keterangan:

X = Skor Subjek

μ = Mean atau Rerata Hipotetik σ = Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kemandirian menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kematangan karir dalam kategori tinggi sebesar 50% (106 subjek), kategori sedang sebesar 50% (106 subjek), dan kategori rendah tidak didapatkan pada skala kemandirian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kemandirian dalam kategori sedang.

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Kart Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

Berdasarkan hasil uji coba normalitas menggunakan jamovi versi (2.2.5) hasil uji *Shapiro-Wilk* untuk variabel kematangan karir diperoleh W = 0,960 dengan (p<0,001), maka dengan demikian sebaran data variabel kemandirian mengikuti sebaran data yang tidak normal. Hasil uji *Shapiro- Wilk* untuk variabel kemandirian diperoleh W = 0,958 (p<0,001), maka dengan demikian sebaran data variabel kemandirian mengikuti sebaran data yang tidak normal. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh F = 176 (p<0.001), maka dengan demikian hubungan antara variabel kematangan karir dengan variabel kemandirian merupakan hubungan yang linier.

Berdasrkan hasil analisis korelasi dengan menggunakan jamovi versi (2.2.5) diperoleh koefisien korelasi ( ) = 0,675 (p <0,001). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara variabel kemandirian dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi kemandirian maka kematangan karir cenderung tinggi, sebaliknya semakin rendah kemandirian maka cenderung rendah kematanga karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau. Selanjutnya, koefisien determinasi () yang diperoleh dalam penelitian

ini sebesar 0,456 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemandirian memberikan sumbangan efektif sebesar 45,6% terhadap variabel kematangan karir dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemandirian terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir yang merantau. Korelasi positif tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi kemandirian pada

mahasiswa tingkat akhir yang merantau maka semakin tinggi kematanangan karir. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan ada hubugan antara kemandirian dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir dapat diterima. kemandirian memberikan sumbangan efektif sebesar 45,6% terhadap variabel kemandirian dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# DAFTAR PUSTAKA

Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of career assessment*, *4*(2), 131-138.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Nuraini, P. (2018). *Pengaruh work values, parent attachment, dan faktor demografis terhadap career maturity mahasiswi tingkat akhir* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Pinasti, W. (2011). Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.