

Pengaruh Locus of Control terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung

Fathiya Jasmine Noor Indira^{*}, Dewi Sartika, Muhamad Arif Saefudin

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*} fathiyajasmine2000@gmail.com, dsartk@yahoo.com, muhamadarifsaefudin@unisba.ac.id

Abstract. Locus of Control pertains to individuals' beliefs about the factors that shape their lives, whether these are internal, such as personal confidence, or external, like the influence of others or luck. Career Maturity, in contrast, evaluates how prepared someone is to make sound career decisions, considering elements like career planning, exploration, understanding of the working world, and decision-making skills. The issue of insufficient Career Maturity among college graduates in Bandung underscores the need to explore whether Locus of Control plays a role in this area. This study targeted fresh graduates in Bandung, using convenience sampling to collect data from 315 respondents through questionnaires. The study utilized Career Maturity measures from Super, refined by Sartika (2003) and re-evaluated by Hakim (2022), alongside the IPC Locus of Control Scale by Levenson, adapted by Faizah, Nasehudin, & Nurizzati (2023). Employing multiple linear regression analysis within a quantitative framework, the research found that Locus of Control has a 67% positive effect on Career Maturity, with the internal dimension having the strongest influence ($\beta = 0.371$).

Keywords: *Locus of Control, Career Maturity, Fresh Graduate.*

Abstrak. Locus of Control merujuk pada keyakinan individu tentang faktor-faktor yang memengaruhi kehidupan mereka, baik itu faktor internal seperti kepercayaan diri pribadi, maupun faktor eksternal seperti pengaruh orang lain atau keberuntungan. Di sisi lain, Kematangan Karir mengevaluasi seberapa siap seseorang untuk membuat keputusan karir yang tepat, dengan mempertimbangkan elemen-elemen seperti perencanaan karir, eksplorasi, pemahaman tentang dunia kerja, dan keterampilan pengambilan keputusan. Masalah kurangnya Kematangan Karir di kalangan lulusan perguruan tinggi di Bandung menekankan pentingnya mengeksplorasi apakah Locus of Control berperan dalam hal ini. Penelitian ini menargetkan fresh graduate di Bandung, dengan menggunakan convenience sampling untuk mengumpulkan data dari 315 responden melalui kuesioner. Studi ini menggunakan ukuran Kematangan Karir dari Super, yang disempurnakan oleh Sartika (2003) dan dievaluasi ulang oleh Hakim (2022), bersama dengan IPC Locus of Control Scale oleh Levenson yang diadaptasi oleh Faizah, Nasehudin, & Nurizzati (2023). Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam kerangka kerja kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa Locus of Control memiliki pengaruh positif sebesar 67% terhadap Kematangan Karir, dengan dimensi internal memiliki pengaruh paling kuat ($\beta = 0.371$).

Kata Kunci: *Locus of Control, Career Maturity, Fresh Graduate.*

A. Pendahuluan

Fresh Graduate atau Sarjana Baru menurut Eurostat (2021) adalah individu yang baru lulus dalam 1-3 tahun terakhir, sedangkan menurut Prospect UK dalam 1-2 tahun terakhir. Biasanya, Fresh Graduate di Indonesia berusia 22-23 tahun (Zulfikar, 2022), termasuk dalam kategori emerging adulthood (Arnett, 2000). Mereka diharapkan bisa mengaplikasikan pendidikan mereka dalam masyarakat setelah lulus. Selain itu, pada usia tersebut memiliki tugas perkembangan memperoleh identitas karier (Hurlock, 2009), serta memiliki kemampuan untuk membuat keputusan karier yang tepat dan realistis (Super, 2002). Namun, banyak yang kesulitan menghadapi persaingan di pasar kerja karena kurangnya keterampilan dan kompetensi yang diperlukan (Dwanoko & Agustina, 2021). Arnett (dalam Panjaitan & Sarah, 2023) menekankan bahwa individu harus mampu mengatasi tantangan dalam mempersiapkan karier mereka. Kegagalan dalam masa transisi ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kualitas hidup mereka (Schlossberg, 1984; Arnett, 2000; Super, 1990).

Perkembangan teknologi dan ketatnya persaingan kerja membuat banyak lulusan kesulitan memenuhi permintaan industri, yang berkontribusi pada meningkatnya jumlah pengangguran, khususnya di Bandung yang memiliki tingkat pengangguran terbuka yang tinggi (BPS, 2023). Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melaporkan peningkatan signifikan pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023. Faktor-faktor yang berkontribusi termasuk tingginya persaingan dan kurangnya kesiapan kerja dari individu (Adelina, 2018; Ishak, 2018).

Penelitian menunjukkan banyak Fresh Graduate memiliki kematangan karir yang rendah, yang mempengaruhi keputusan karir mereka (Dwanoko & Agustina, 2021). Selain itu, didukung dengan penelitian Atqakum *et al.* (2022) pada 344 Mahasiswa tingkat akhir, masih terdapat mahasiswa yang tidak percaya diri dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan untuk mengendalikan diri, masih malas dalam melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kariernya sehingga bingung dalam memilih karier yang tepat. Mahasiswa sering mengalami kesulitan dalam memilih karier atau program studi di perguruan tinggi karena kurang aktif dalam mencari informasi karier yang beragam, kurang eksplorasi, dan kurang perencanaan, sehingga akhirnya sulit menentukan pilihan karier atau program studi sesuai minatnya (Kartini, 2010). Pada penelitian lain, sebanyak 268 mahasiswa tingkat akhir mengalami keraguan dalam menentukan karir masa depan mereka (Dewi & Djamhoer, 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2022) menemukan bahwa sekitar hampir dari setengah responden Fresh Graduate di Kota Bandung yang diteliti memiliki Career Maturity rendah. Kematangan karier melibatkan kesiapan untuk memilih karier yang tepat dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konsep diri, Locus of Control, dan aspirasi vokasional (Super dalam Prahesty, 2013). Kematangan karir yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kecemasan (Johnny & Yanuvianti, 2019). Memperkuat Locus of Control dapat meningkatkan kematangan karir (Bahtiar, *et al.*, 2017).

Locus of Control mengacu pada keyakinan individu tentang kendali atas peristiwa dalam hidup mereka. Internal Locus of Control berkaitan dengan upaya pribadi, sedangkan External Locus of Control berkaitan dengan faktor eksternal seperti keberuntungan dan orang lain yang berkuasa (Levenson, 1973). Locus of Control (LoC) menekankan bahwa individu memiliki perbedaan dalam cara mereka menghubungkan hasil dari penguatan perilakunya. Rotter (dalam Kreitner & Kenicki, 2001) mengidentifikasi Locus of Control sebagai komponen kepribadian yang mempengaruhi cara individu menjelaskan hubungan antara peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka dengan diri mereka sendiri atau lingkungan sekitarnya. Dimana Locus of Control dapat mempengaruhi motivasi, usaha, dan performansi individu (Spector, 1988).

Rotter (1966) juga mengemukakan bahwa meskipun memiliki Locus of Control internal yang tinggi biasanya dikaitkan dengan hasil yang positif, hal ini bisa menyebabkan harapan yang tidak realistis dan kecenderungan untuk menyalahkan diri sendiri secara berlebihan ketika menghadapi kegagalan. Ini menunjukkan bahwa selalu menganggap semua hasil adalah akibat dari tindakan sendiri bisa menjadi beban yang berat. Maka dari itu diperlukan keseimbangan antara Locus of Control internal dan eksternal untuk mencapai

kesejahteraan psikologis yang optimal. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka sekaligus mengakui pengaruh faktor eksternal. Dengan demikian, individu dapat tetap proaktif tetapi tidak terlalu keras pada diri sendiri ketika menghadapi situasi yang berada di luar kendali mereka. Berkaitan dengan hal tersebut, seseorang bisa merasa memiliki kendali atas hidupnya (Locus of Control internal) sambil tetap mengakui bahwa faktor eksternal juga mempengaruhi hidup mereka. Ini berarti seseorang bisa proaktif dalam mengatur hidupnya, tetapi tetap sadar bahwa ada elemen di luar kendali mereka yang bisa berdampak signifikan (Levenson, 1973).

Penelitian menunjukkan korelasi signifikan antara Locus of Control dan Career Maturity (Siregar, 2015 ; Widyastuti & Widyowati, 2015). Penelitian lain juga menemukan pengaruh yang signifikan Locus of Control terhadap Career Maturity (Zulkaida, 2007; Ariyani, 2014). Namun, ada perdebatan tentang sejauh mana pengaruh ini, dengan beberapa studi menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan (Safitri et al., 2010; Pinasti, 2011). Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami pengaruh Locus of Control terhadap Career Maturity, terutama di kalangan Fresh Graduate di Bandung dengan memerhatikan pengaruh tiap dimensinya. Terdapat perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana tingkat variabel Career Maturity Fresh Graduate di Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat variabel Locus of Control Fresh Graduate di Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Locus of Control terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross-sectional non-experimental berupa kuesioner. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Fresh Graduate di Kota Bandung yang jumlahnya tidak dapat diketahui secara pasti.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan jenis convenience sampling yaitu pemilihan individu tertentu yang sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian dan dipercaya dapat mewakili suatu populasi tertentu sehingga memberikan akses yang lebih luas kepada partisipan yang tersedia dan bersedia, sehingga berpotensi mencakup lebih banyak variasi dalam sampel (Howitt & Cramer, 2020). Diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 315 Fresh Graduate di Kota Bandung dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berusia 18-25 tahun
2. Lulusan perguruan tinggi maksimal 1 tahun yang lalu
3. Berdomisili di Kota Bandung

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Locus of Control (X) terhadap Career Maturity (Y) pada Fresh Graduate di Kota Bandung

Pengaruh dari Locus of Control terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung, diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Locus of Control (Internal, Powerful Others, Chance) terhadap Career Maturity

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Adjusted R²</i>	Keputusan	Koefisien Determinasi	Keterangan
--------------	----------	----------------------	-------------------------------	-----------	-----------------------	------------

1	.821	.674	.670	Ho ditolak	67%	Positif dan Signifikan
---	------	------	------	------------	-----	------------------------

1. Predictors: (Constant), LoC Internal, LoC Powerful Others, LoC Chance
2. Dependent Variable: Career Maturity
Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Tabel 2. Model Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
<i>(Constant)</i>	10.268	9.946		1.032	.303
<i>Internal</i>	3.015	.387	.371	7.790	.000
<i>Powerful Others</i>	2.899	.543	.289	4.973	.000
<i>Chance</i>	2.556	.534	.252	4.783	.000

a. Dependent Variable: Career Maturity

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Tabel 3. Kategorisasi Locus of Control Internal, Powerful Others, Chance dan Career Maturity

<i>LoC Internal</i>	<i>Tinggi</i>	276	18.6%
	<i>Rendah</i>	36	69.5%
<i>LoC Powerful Others</i>	<i>Tinggi</i>	199	18.6%
	<i>Rendah</i>	116	69.5%
<i>LoC Chance</i>	<i>Tinggi</i>	212	18.6%
	<i>Rendah</i>	103	69.5%
<i>Career Maturity</i>	<i>Tinggi</i>	240	18.6%
	<i>Rendah</i>	65	69.5%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus of Control* terhadap *Career Maturity* pada *Fresh Graduate* di kota Bandung. Dilihat berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Career Maturity* sebesar 67% dan 33% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan bahwa LoC berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Maturity* (Rahmawati (2023) ; Ariyani (2014) ; Zulkaida (2007) ; Djunaedi, et al., (2022)).

Regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai independen *Locus of Control Internal* dengan *Career Maturity* menunjukkan adanya pengaruh dengan memiliki nilai positif 3.015. Artinya semakin tinggi LoC Internal individu semakin baik juga *Career Maturity* nya. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel LoC Internal terhadap *Career Maturity* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung. Sehingga *Fresh Graduate* yang memiliki *Locus of Control Internal* yang baik maka akan memiliki *Career Maturity* yang baik pula. Dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Taylor (dalam Kimchik 1997), Cakir (2017) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *Locus of Control Internal* mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kegagalan dalam hidup dirinya, mereka melihat kesuksesan sebagai sesuatu yang statis, sesuatu yang menunggu disana, dan dapat dicapai. Sejalan dengan hal tersebut, Friedman dan Schustack (2008) menyebutkan individu dengan *Locus of Control Internal* lebih berorientasi pada kesuksesan karena orang tersebut

mempersepsikan bahwa tindakannya dapat menghasilkan sesuatu yang positif individu yang memiliki *Internal Locus of Control* lebih berperan aktif dalam pendidikannya, pemilihan karier, membuat keputusan, dan pengumpulan informasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa antara *Locus of Control Internal* dengan *Career Maturity*, pada kriteria *Locus of Control Internal* tinggi sebanyak 279 orang dengan rincian 41 orang (14.7%) memiliki kriteria *Career Maturity* rendah, dan 238 orang (96.4%) memiliki kriteria tinggi. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat kesesuaian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara internal *Locus of Control* dengan *Career Maturity* (Siregar, 2021). Selain itu, berdasarkan penelitian Santoso dan Rahmawati (2023) juga menemukan hal yang sama bahwa individu yang memiliki kecenderungan *Locus of Control Internal* yang tinggi berdampak pada semakin tingginya *Career Maturity*.

Tidak hanya *Locus of Control Internal*, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai independen *Locus of Control Powerful Others* dengan *Career Maturity* menunjukkan adanya pengaruh dengan memiliki nilai positif 2.899. Artinya semakin tinggi LoC Eksternal (*Powerful Others*) individu semakin baik juga *career maturity*-nya. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel LoC *Powerful Others* terhadap *Career Maturity* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung. Sehingga *Fresh Graduate* yang memiliki *Locus of Control Powerful Others* yang baik maka akan memiliki *Career Maturity* yang balik pula. Dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil peneliti, pada kriteria *Locus of Control Powerful Others* tinggi sebanyak 199 orang dengan rincian 18 orang (9.0%) memiliki *Career Maturity* kriteria rendah, dan 181 orang (91.0%) memiliki kriteria tinggi.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Efran (1963) menemukan bahwa individu yang memiliki kecenderungan orientasi LoC eksternal merasa bahwa banyak hal berada di luar kendali mereka sehingga lebih mudah menerima kegagalan sebagai bagian dari hidup dimana hal tersebut berkaitan dengan performa dalam mencapai prestasi. Memiliki *Locus of Control* eksternal terkadang dapat memberikan rasa aman dan nyaman karena mengetahui bahwa kekuatan eksternal bertanggung jawab atas hasil yang terjadi. Keyakinan ini dapat mengurangi perasaan tanggung jawab dan tekanan dalam situasi tertentu, yang pada gilirannya berpotensi mengurangi stres dan kecemasan dalam mencapai sesuatu (Rotter 1966). Disisi lain, dalam perencanaan karier, terdapat faktor eksternal seperti pengaruh *socio-cultural* dimana individu tersebut dibesarkan maupun pengaruh dari keluarga seperti orang tua maupun teman (Winkel & Hastuti, 2013). Super (1990) menekankan bahwa kematangan karier tidak bisa dicapai secara mandiri. Bimbingan dari orang lain berperan penting dalam membantu individu mengatasi tantangan di setiap tahap perkembangan karier mereka. Dengan dukungan dan bimbingan yang tepat, individu dapat membuat keputusan yang lebih informatif, mengembangkan keterampilan yang relevan, dan mencapai tujuan karier mereka dengan lebih efektif.

Selanjutnya ditemukan dari analisis bahwa nilai independen *Locus of Control Chance* memiliki pengaruh terhadap *Career Maturity* dengan memiliki nilai positif dengan koefisien 2.556 Artinya semakin tinggi LoC Eksternal (*Chance*) individu semakin baik juga *Career Maturity*-nya. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel LoC *Chance* terhadap *Career Maturity* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung. Sehingga *Fresh Graduate* yang memiliki *Locus of Control Chance* yang baik maka akan memiliki *Career Maturity* yang balik pula. Dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian, responden dengan *Locus of Control Chance* tinggi sebanyak 212 orang dengan rincian 22 orang (10.4%) memiliki *Career Maturity* kriteria rendah, dan 190 orang (89.6%) memiliki *Career Maturity* kriteria tinggi.

Dalam konteks kematangan karir, nilai yang tinggi pada dimensi ini dapat mengarah pada strategi pengambilan keputusan yang lebih efektif dengan mengakui peran keberuntungan dapat mempersiapkan individu menghadapi ketidakpastian (Levenson, 1974). Rotter (1966) juga mengemukakan bahwa individu yang memiliki orientasi pada

keberuntungan dapat menunjukkan *sense of acceptance* dan adaptabilitas pada kondisi yang tidak pasti, dimana dapat meningkatkan resiliensi dan pandangan yang positif dalam menanggapi situasi. Dimana dalam penelitian Reskido (2023), hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan *Career Maturity*. Artinya semakin tinggi tingkat *Locus of Control* baik internal maupun eksternal akan semakin tinggi pula tingkat pengambilan keputusan karir. Sejalan dengan hal tersebut, pada penelitian yang dilakukan oleh Opier dan Mahpur (2021) bahwa semakin tinggi tingkat *Locus of Control* eksternal akan semakin tinggi pula tingkat pengambilan keputusan karir.

Selain itu, berkaitan dengan *LoC Chance*, dalam Islam terdapat konsep tawakkul atau ketergantungan kepada Allah setelah melakukan usaha. Umat Islam diajarkan untuk bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin, namun hasil akhirnya tetap diserahkan kepada Allah. Konsep ini dinyatakan dalam Surah Ali Imran ayat 159: "Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.". Pengakuan terhadap keterbatasan manusia juga merupakan bagian penting dari keyakinan Islam. Manusia diingatkan bahwa mereka tidak dapat mengendalikan segala hasil dari usaha mereka, karena nasib dan keberuntungan adalah bagian dari rencana Allah yang mungkin di luar kendali manusia. Hal ini ditegaskan dalam Surah Luqman ayat 34. Dengan demikian, pengakuan terhadap takdir memberikan ketenangan hati dan motivasi untuk berusaha maksimal sambil tetap bergantung pada pertolongan Allah.

Secara keseluruhan, keseluruhan dimensi *Locus of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Career Maturity*. Dimana dimensi yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *Career Maturity* adalah *LoC Internal* ($\beta = 0.371$). Sementara *Powerful Others* ($\beta = 0.289$), dan *Chance* ($\beta = 0.252$).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Fresh Graduate di kota Bandung rata-rata memiliki Career Maturity dengan kriteria tinggi
2. Fresh Graduate di kota Bandung rata-rata memiliki Locus of Control Internal, Powerful Others, dan Chance yang berada pada kategori tinggi
3. Locus of Control Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung
4. Locus of Control Powerful Others berpengaruh secara signifikan terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung
5. Locus of Control Chance berpengaruh secara signifikan terhadap Career Maturity pada Fresh Graduate di Kota Bandung

Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas dan membahas mengenai pengaruh *Locus of Control* terhadap *Career Maturity* secara lebih komprehensif seperti dengan melakukan studi perbandingan untuk mengamati perpaduan *Locus of Control* seperti apa yang dapat mempengaruhi *Career Maturity* dengan paling signifikan. Disarankan juga diteliti ke subjek yang sudah memiliki pengalaman bekerja dan melihat pengaruhnya terhadap performa kerja yang konkrit.

Selain itu, dapat juga menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik mengenai pengaruh *LoC* terhadap *Career Maturity* dimana gabungan dari kedua pendekatan tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih kaya terkait kompleksitas variabel faktor-faktor yang terlibat.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan YME, serta mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Dewi Sartika, M.Si., Psikolog, dan Bapak Arief Saefudin, S.Psi., M.A., atas bimbingan, arahan, motivasi, dukungan, serta kesediaan dalam meluangkan waktu yang sangat berharga sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Peneliti juga berterima kasih kepada semua pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas segala bantuan dan kontribusinya.

Daftar Pustaka

- [1] Adelina, D. (2018). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- [2] Agustina, R., & Dwanoko, Y. S. (2021). Analisis Future Time Perspective (FTP) dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sistem Informasi Menghadapi Dunia Kerja Bidang Infor. *SMATIKA Jurnal*, 1(1),
- [3] Aji, R. (2010). Hubungan Antara *Locus of Control Internal* dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK N 4 Purworejo. *Jurnal Psikologi*, 1–20.
- [4] Ariyani, E. (2014). Pengaruh internal *Locus of Control* terhadap kematangan karir siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. *Motivasi*, 2(1), 55-93.
- [5] Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480
- [6] Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M.N.H. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587. <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i6.962>
- [7] Ayuni, A. N., (2015). Kematangan Karir Siswa Kelas XI Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [8] Badan Pusat Statistik. (2022). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2021-2022*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/-pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- [9] Bahtiar M.D., Soesatyo, Y., & Hakim, L. (2016). The Influence of *Locus of Control*, Self-Efficacy And Accounting Achievement Learning to Accounting *Career Maturity* Of The Students Grade XII of the Skill Accounting Program in The Private Vocational High Schools. *International Journal of Education*, 10(1), 53-59. doi: <http://dx.doi.org/10.17509/ije.v10i1.4679>
- [10] Cakir, Mustafa. (2017). Investigating Prospective Teachers' Perceived Problem-solving Abilities in Relation to Gender, Major, Place Lived, and *Locus of Control*. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1030-1038.
- [11] Crites, J. O. (1974). Problems in the measurement of vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 4(1), 25–31
- [12] Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of *Career Maturity*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), <https://doi.org/10.4102/sajip.v30i2.150>
- [13] Creed, P. A., Fallon T., & Hood M. (2008). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2009). 219-229
- [14] Crowne, D. P., & Liverant, S. (1963). Conformity under varying conditions of personal commitment. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 547–555. <https://doi.org/10.1037/h0048942>
- [15] Dewi, R. A., & Djamhoer, T. D. (2023). Pengaruh Prestasi Belajar terhadap Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Islam Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 50-56.
- [16] Djunaedi, N., et al. (2022). Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kematangan Karir yang Dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 103-114. <https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64761>

- [17] Domene, J. F., Landine, J., & Stewart, J. (2015). Emerging Adult Career Transitions. *American Psychological Association*, 2, 479–494. <https://doi.org/10.1037/14439-035>
- [18] Eurostat. (2023). *Employment rates of recent graduates. Eurostat Statistics Explained*. Retrieved October 27, 2023, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates
- [19] Friedman, et al. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- [20] Ghufron, M. N., & Risnawati, R.S. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruz
- [21] Gonzalez, M.A. (2008). Career Maturity: A Priority for Secondary Education. Manuel Alvarez. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(16), 749-77
- [22] Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan Teman Sebaya dan *Career Maturity* Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1), 28–40. <https://doi.org/10.22219/jipt.v6i1.5189>
- [23] Hidayat, H., et al. (2020). The Contribution of Internal *Locus of Control* and Self-Concept to *Career Maturity* in Engineering Education. *International Journal on Advance Science Engineering Information Technology*, 10(6), 2282-2289.
- [24] Higginbotham, D. (2023). *Graduate schemes. Prospects*. Retrieved October 27, 2023, from <https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/getting-a-job/graduate-schemes>
- [25] Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.
- [26] Hulu, F., & Rozaini, N. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263-270. doi: <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- [27] Hurlock, E.B. (2009). *Psikologi Perkembangan: Suatu Perkembangan Sepanjang Rentan Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- [28] Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to Research Methods in Psychology (3rd ed.)*. Harlow, England: Pearson.
- [29] Efran, J. S. (1963). Some personality determinants of memory for success and failure. Dissertation, Ohio State University.
- [30] Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasi Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 22-38
- [31] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin/McGraw Hill.
- [32] Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- [33] Levenson, H. (1973). Multidimensional *Locus of Control* in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397-404.
- [34] Opier, N.M., & Mahpur, M. (2021). The Influence of *Locus of Control* and Gender Role on Career Decision Making of Students, *Journal of Indonesian Psychological Science*, 1 (1), 1-8.
- [35] Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 7(2), 1421-1431.
- [36] Pinasti, W. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus of Control dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- [37] Prahesty, I. D. (2013) Perbedaan kematangan karir siswa ditinjau dari jenis sekolah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2).
- [38] Reskido, A. (2023). Resiliensi dan Growth Mindset sebagai Solusi Peningkatan

Kematangan Karier Mahasiswa pada Era VUCA

- [39] Rosa, N. (2023). Kemendikbudristek: 13,33% Lulusan Perguruan Tinggi Masih Pengangguran. *detikEdu*. Retrieved July 23, 2023 from <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-6844724/kemendikbudristek-13-33-lulusan-perguruan-tinggi-masih-pengangguran>
- [40] Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- [41] Safitri, Prianto, P. L., & Patricia. (2019). Peranan *Locus of Control*, Self-Esteem, Self-Efficacy, dan Prestasi Belajar terhadap Kematangan Karir. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 1(2), 140 - 148. <https://doi.org/10.35814/mindset.v1i02.194>
- [42] Santoso, A.R., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Internal *Locus of Control* terhadap *Career Maturity* Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. *Menara Ilmu*, 17(2). 76-84.
- [43] Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Springer
- [44] Sharf, R. S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counselling*. California: Pacific Grove.
- [45] Siregar, M. (2015). Hubungan *Locus of Control Internal* dengan Kematangan Karir
- [46] Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- [47] Super, D. E. (2002). The definition and measurement of *Career Maturity*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 41-45. doi:10.1023/A:1014231615632
- [48] Spector, P. E. (1988). Development of the Work *Locus of Control* Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- [49] Widyastuti, N., & Widyowati, A. (2015). Hubungan Antara *Locus of Control* dengan Kematangan Karir pada Siswa SMK N 1 Bantul. *Humanitas*, 12(2), 82-89. doi: 10.26555/humanitas.v12i2.3835
- [50] Winkel, W.S., & Hastuti, S. (2013). *Bimbingan karir di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- [51] Zulfikar, F. (2022, October 27). Kisah Sam Maykel, Lulusan S2 Termuda ITB dengan Usia 21 Tahun. *detikEdu*. Retrieved from <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6371878/kisah-sam-maykel-lulusan-s2-termuda-itb-dengan-usia-21-tahun>
- [52] Zulkaida, A., et al. (2007). Pengaruh *Locus of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA).” *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 21-22.
- [53] Gita Kanya Paramitha, & Stephani Raihana Hamdan. (2022). Pengaruh Self-Control terhadap Perilaku Merokok Mahasiswa selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 132–139. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i2.559>
- [54] Safira, N. A., & Fanni Putri Diantina. (2021). Pengaruh Perceived Behavioral Control Terhadap Intensi Mengurangi Waktu Penggunaan Instagram pada Mahasiswa Adiksi. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.152>
- [55] Zalfa, S., Sartika, D., & Permana, R. H. (2023). Studi Deskriptif Mengenai Career identity Pada Mahasiswa Program MBKM di Universitas Islam Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 147–154. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2996>