

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Karir adalah kegiatan yang dilakukan individu berkaitan dengan pekerjaan demi mensukseskan hidupnya di masa depan dengan berbagai faktor yang dilibatkan seperti kebiasaan, *skill, need, passion*, tujuan dalam rentang kehidupan individu (*the span of one's life*) (Supriatna, 2009). Dalam sudut pandang yang lebih luas, karir dapat mempengaruhi kehidupan sosial, lingkungan, dan ekonomi seseorang (Bruce dan Haywood, 1993).

Baru baru ini dunia telah mengalami satu fenomena yang cukup membuat perubahan yang sangat besar yaitu COVID-19. Dampak pandemi COVID-19 pada karir telah mengubah cara kerja secara signifikan, termasuk bekerja dari rumah dan penggunaan teknologi yang lebih banyak dalam pekerjaan sehari-hari (Perdana dan Ridwan, 2021). Hal ini dapat mempengaruhi cara individu merencanakan karir mereka. Menurut laporan Anatasia, (2021), pandemi telah mempercepat transformasi digital dan perubahan di pasar tenaga kerja, dan individu harus memperbarui keterampilan mereka untuk tetap relevan.

Sebuah karir yang sukses dapat memberikan kepuasan dan rasa pencapaian, serta memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan demi mensukseskan karir individu di masa depan (Poll, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui karir memiliki dampak yang besar bagi kehidupan. Sehingga, hadirnya karir perlu dipersiapkan serta direncanakan penuh dengan kesungguhan.

Rimper dan Kawet, (2014) mengemukakan bahwa seseorang diharuskan mempunyai rencana karir yang cukup matang agar tercapainya target yang diinginkan. Setelah mempunyai rencana karir, individu dapat mencapai target karir sejalan dengan minat (*passion*) dan kemampuan diri (Yean dan Yahya, 2013). Selain itu juga, perencanaan karir membantu individu

mengembangkan karirnya sehingga sukses dalam kariernya (Mahara, 2020). Individu akan merasa bingung mengenai informasi yang berhubungan dengan karirnya apabila tidak merencanakan karirnya (Silitonga dkk., 2017).

The Boston Consulting Group (BCG), (2013) menyampaikan hampir 60% karyawan yang baru menyelesaikan kuliahnya (*fresh graduate*) berpindah-pindah kerja dalam tiga tahun pertama karena tidak memiliki perencanaan karir yang baik. Lestari dan RA, (2013) dalam hasil penelitiannya mendapatkan fenomena para mahasiswa akhir belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kepribadiannya dalam merencanakan karir kedepannya. Sartika, (2002) menyampaikan permasalahan yang paling dominan dirasakan oleh mahasiswa akhir di UNISBA merasa kurang memiliki berbagai informasi tentang lapangan pekerjaan sehingga belum membuat perencanaan karir.

Berdasarkan pernyataan di atas, perencanaan karir penting untuk dipersiapkan oleh individu terutama mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dikarenakan mahasiswa sedang berada pada fase awal memasuki *Quarter-life crisis*. Aristawati dkk., (2021) mengemukakan *Fase quarter-life crisis* sebagai masa yang tidak pasti dan proses individu mencari jati dirinya ketika berada dalam pertengahan usia 20 tahun. Individu yang dapat menuntaskan tugas-tugas perkembangan karir membawanya pada kesuksesan, hal ini dapat diamati pada kemampuan seseorang mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan serta matangnya persiapan karir yang terjadi pada tahap eksplorasi dimana individu usia 20-23 memiliki banyak pertimbangan yang menjadikannya sebagai tekanan dalam mengambil keputusan (Saragi dkk., 2016).

Dengan adanya perencanaan karir, individu dapat memutuskan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk meraih tujuan karir, memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam industri

yang mereka minati, dan membangun hubungan yang bermanfaat dengan professional pada bidang yang diminati di masa mendatang (Cipta, 2018).

Silitonga dkk., (2017) mendefinisikan *career planning* merupakan aktivitas yang membentuk individu untuk memiliki tanggungjawab dalam pengembangan kariernya. Selanjutnya, Bruce dan Haywood, (1993) menyampaikan bahwa *career planning* adalah peran yang bersifat individual, serta jelasnya langkah yang disiapkan individu dengan mengidentifikasi setiap kesempatan karir yang ada.

Langkah-langkah yang perlu disiapkan individu, antara lain; pengetahuan dan pemahaman mengenai diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaan, serta menggunakan nalar yang objektif diantara diri dan dunia karir (Bruce dan Haywood, 1993). Beberapa faktor yang mempengaruhi *career planning* individu, diantaranya adalah *value* yang dimiliki dalam hidupnya serta kondisi jasmaninya (Winkel dan Hastuti, 2013).

Perdana dan Ridwan, (2021) dalam surveynya memperlihatkan bahwa baiknya perencanaan karier yang dimiliki individu menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kesejahteraan psikologis yang lebih baik, dan kemampuan untuk menghadapi tekanan dan stres yang lebih baik dibanding individu yang tidak mempunyai perencanaan karir yang baik.

Hasil survey dari CNBC yang menyatakan hasil penelitian dari Poll, (2017) menyimpulkan dari hasil surveynya bahwa 33% dari karyawan tidak merencanakan karir mereka, dan 28% hanya merencanakan karir mereka setiap beberapa tahun sekali. Namun, dari 28% itu 91% karyawan yang merencanakan karir mereka secara teratur melaporkan merasa lebih merasakan kepuasan kerja mereka dibandingkan 33% karyawan yang tidak sama sekali melakukan perencanaan. Survey tersebut serupa dengan hasil studi awal yang dilakukan peneliti kepada 30 responden mahasiswa psikologi Angkatan 2020. Sebanyak 60% responden belum

memiliki rencana karir yang jelas. Sedangkan 30% responden lainnya memiliki rencana karir di bidang industri. 10% sisanya memilih untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya.

Damayanti dan Widyowati, (2018) salah satu keputusan paling penting dalam hidup individu yaitu saat memilih karir yang diinginkan karena banyaknya faktor yang dilibatkan. Salah satunya adalah kepribadian yaitu, keyakinan individu mengenai kapasitas dirinya (Dewi, 2021). Ketika individu meyakini pengetahuan serta kemampuannya, individu tersebut akan merencanakan karirnya dengan baik (D. Brown, 2002). Lebih lanjut, individu tersebut memutuskan satu pekerjaan dari berbagai pilihan pekerjaan, membuat pertimbangan berapa lama pendidikan akan diselesaikan, membuat rencana kegiatan yang dilakukan setelah lulus serta keputusan instansi mana yang akan dipilih menjadi tempat bekerja (Satria dan Wahyuni, 2020).

Dalam dunia psikologi hal tersebut dikenal dengan *Self efficacy*. Individu yang memiliki *self-efficacy* akan percaya mengenai kemampuannya dalam melakukan organisasi dan melakukan beberapa rencana yang diperlukan dalam menggapai apa yang diinginkan sesuai dengan target (Mujiyati, 2016). Dampak-dampak internal *self-efficacy* adalah bentuk penilaian individu berhubungan dengan persepsinya mengenai kompetensi dan *skill* untuk membereskan kewajiban-kewajiban tertentu. *Self-efficacy* menurut Bandura, (1997) sebagai kepercayaan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam mengatur dan menjalankan rencana-rencana sehingga tujuannya dapat tercapai serta mengusahakan diri untuk meningkatkan kekuatan pada seluruh konteks. *Self-efficacy* terdiri atas tiga dimensi yaitu dimensi tingat yang berupa level, dimensi generalisasi, dan dimensi kekuatan (*strength*) (Bandura, 1997).

Ditemukan pada mahasiswa UNAND yang sudah membuat rencana karir, secara keseluruhan mempunyai kelima aspek *self-efficacy* dalam kategori sedang, antara lain aspek *Self appraisal* (penilaian diri), *gathering occupational information* (informasi pekerjaan), *Goal*

selection (pemilihan tujuan), *Planning* (perencanaan), dan *Problem solving* (pemecahan masalah) (Rahmi, 2019). Hal ini pun diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Wulandari dan Siregar, (2021) bahwa *self-efficacy* sebesar 70,18% menjadi faktor psikologis yang paling dominan dalam melatarbelakangi *career planning* siswa/i siswa SMA negeri Konawe diikuti dengan kemampuan, *knowledge*, *self-concept*.

Penelitian Setiobudi, (2017) menemukan *self-efficacy* mempengaruhi pengambilan keputusan karier siswa kelas XII SMA Negeri 1 Kalasan secara positif dan signifikan, sehingga semakin tingginya *self-efficacy* yang dimiliki individu maka semakin tingginya juga *career decision* siswa/i, begitupula sebaliknya. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriana dkk., (2016) ditemukan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perencanaan karir dengan nilai t sebesar 0,137 dengan taraf signifikansi 0,394 ($p < 0,05$; signifikan).

Perencanaan karir tidak hanya dilatarbelakangi oleh *self-efficacy* saja tetapi keyakinan terhadap tercapainya rencana karir individu. Buddeberg-Fisher dkk., (2003) yang menyatakan selain jenis kelamin, karakteristik *personality* serta harapan juga turut mempengaruhi *career planning* individu. Ketika seseorang memiliki harapan yang tinggi terkait dengan pencapaian tujuan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan perencanaan karir yang terarah dan konsisten (Rogers dkk., 2008)..

Hope mencerminkan target atau tujuan yang diharapkan individu dan kepercayaan yang dimiliki mengenai kesempatan atau jalan sehingga dapat memperoleh target tersebut dengan motivasi kuat demi mendapatkan harapannya (Elsevier dan Kimberly Gleason, 2019). Teori Snyder, (2005) mengemukakan bahwa *hope* terdiri atas persepsi seseorang mengenai kemampuan yang dipunya demi menghasilkan tujuan yang jelas dengan menggunakan rencana-

rencana demi tercapainya tujuan dan menumbuhkan motivasi untuk menjalankan rencana tersebut. *Hope* turut menetapkan kualitas hidup individu berhubungan persepsi individu mengenai tujuan, harapan, standar, dan nilai akan tujuan dan apa yang telah ia alami di kehidupan (Junovandy dkk., 2019).

Berbagai penelitian mendapatkan bahwa harapan berkaitan dengan kesejahteraan psikologi seseorang yang akan mempermudah individu dalam merencanakan karir (Satici, 2016). *Hope* membantu kemampuan individu dalam pemecahan masalah serta kesuksesannya dalam karir di masa depan, sebagaimana yang disampaikan Seligman bahwa harapan berhubungan dengan penjelasan mengenai harapan, penetapan tujuan, serta pikiran individu mengenai masa depannya, *self-control*, dan pilihan individu di kehidupannya (Gillham, 2000).

Rofingah dkk., (2016) *hope* memanifestasikan persepsi seseorang mengenai kemampuan mereka dalam menjelaskan rencana-rencananya dengan spesifik, pengembangan langkah-langkah yang tepat dalam mencapai tujuan, bagaimana individu mempertahankan motivasinya untuk menjalankan rencana-rencana yang telah dibuat. Pada penelitian sebelumnya ditemukan *Psychological capital* sebagai kapasitas psikologis individu tau kondisi motivasinya yang mencakup *self-efficacy*, optimism, harapan, dan ketahanan. Dimana hasil penelitian ini berpengaruh positif antara *psychological capital* dengan orientasi karir (Muthmainah, 2022). Oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan *hope* untuk lebih spesifik kepada arah perencanaan karir seseorang.

Berdasarkan hasil literatur dan studi awal, peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa Angkatan 2020 fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini sangat penting ditelusuri dikarenakan banyaknya mahasiswa yang belum memiliki perencanaan karir yang matang.

Penelitian ini pun memiliki kebaruan yaitu dari sisi target partisipan penelitian yaitu mahasiswa. Selain itu, menambahkan variabel baru yang belum ada dihubungkan dengan *career planning* yaitu *hope*. Sehingga, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian mengenai “*self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa Angkatan 2020 fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dituliskan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk merumuskan masalah dalam penelitian “apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa Angkatan 2020 fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui beberapa pengaruh dari variable *self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa Angkatan 2020 fakultas psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa. Sehingga nantinya dapat digunakan untuk memperluas referensi dan memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam konteks *career planning*.

Kegunaan praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna yang nantinya diharapkan memperluas wawasan mahasiswa, orang tua, serta lingkungan terhadap

pengaruh *self-efficacy* dan *hope* terhadap *career planning* mahasiswa. Hasil penelitian ini, diharapkan nantinya dapat dijadikan acuan atau pengurangan atau bahkan pemberian intervensi pada mahasiswa yang masih belum memiliki perencanaan karir yang jelas

