

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN  
*CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY* PADA LULUSAN  
*FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
MBDAN

Nama : TERESYA SARITUA TIOMARIA TOGATOROP

NPM : 20900036

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

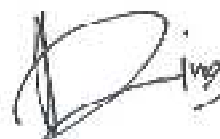
### MENYETUJUI KOMISI PEMBIMBING

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog



Dr. Karina M. Brahmama., M.Psi, Psikolog

### MENGETAHUI DEKAN,



Dr. Nenny Ika Putri, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 21 September 2024

v

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perguruan Tinggi merupakan tempat mahasiswa menimba ilmu dalam satu bidang untuk memperoleh gelar diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Hakikat perguruan tinggi yaitu sebagai proses belajar mengajar adalah berusaha mencari informasi dan pengetahuan serta mengajar. Perguruan tinggi sebagai tempat proses belajar mengajar yang berarti berusaha memperoleh pengetahuan dan perilaku yang benar tentang sesuatu dari lingkungannya. Perguruan tinggi memiliki beragam fakultas dan beragam jurusan atau prodi.

Perguruan tinggi yang ada di Indonesia terdiri dari tiga kategori, yaitu: Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Swasta (PTS), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Lembaga pendidikan tersebut berbentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi. Terdiri dari Strata satu (S1) bergelar Sarjana, Diploma I dan II bergelar A. Ma, Diploma III bergelar A.Md, Strata dua atau pasca sarjana (S2) bergelar Magister, dan Strata tiga (S3) bergelar Doktor (DR) (Ndaraha & Taliziduhu, 1988).

Sejalan dengan hal ini, perguruan tinggi memang memiliki peranan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang berpotensi. Sehingga hal ini menjadi fokus perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, mandiri, dan profesional pada bidang yang ditekuni. Lulusan yang mandiri dan profesional menjadi tanggung jawab perguruan tinggi dalam hal bagaimana mengolah dan memanfaatkan program dan kegiatan yang dimiliki suatu perguruan tinggi secara optimal. Apabila program yang dimiliki perguruan tinggi

tersebut dikelola secara profesional akan mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan dengan sendirinya akan meluluskan lulusan yang mandiri dan profesional. Keberhasilan suatu perguruan tinggi dapat diukur atau lebih ditentukan oleh kemampuan menciptakan mahasiswa/I sebagai pencari kerja. (Fadjar,2005)

Arthur Levine (peneliti pendidik) menganggap perguruan tinggi sebagai “mesin sosial” yang mana perannya adalah membentuk sikap, nilai dan pikiran mahasiswa dan menjadi sarana bagi mahasiswa dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kebutuhan dunia kerja. Jumlah lulusan sarjana semakin meningkat dari tahun ke tahun, namun karena standar yang dimiliki untuk mendapatkan suatu pekerjaan semakin tinggi maka banyak lulusan sarjana yang masih menjadi pengangguran dan masih mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginannya (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010)

Ada banyak perguruan tinggi yang ada di Indonesia, salah satu dari perguruan tinggi tersebut yaitu UHN (Universitas HKBP Nommensen) Medan. Universitas HKBP Nommensen merupakan universitas swasta yang ada di Medan, provinsi Sumatera Utara. Universitas HKBP Nommensen Medan terdiri dari beberapa fakultasyaitu ekonomi dan bisnis, pertanian, teknik, bahasa dan seni, hukum, kedokteran, ilmu sosial dan ilmu politik, psikologi, keguruan dan ilmu pendidikan, pertanian, dan peternakan.Universitas HKBP Nommensen memiliki beberapa misi yaitu melaksanakan Perguruan Tinggi Kristen untuk mewujudkan implementasi Tri Dharma perguruan tinggi dalam mengembangkan keunggulan IPTEKS dan budaya untuk kemajuan masyarakat Indonesia yang majemuk, menyelenggarakan pendidikan yang bermutu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global,mengembangkan kegiatan penelitian

dan pengabdian masyarakat untuk memecahkan masalah pembangunan yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional bereputasi, menghasilkan lulusan yang handal, berbudaya dan beretika sesuai motto "*Pro Deo Et Patria*", dan mengembangkan budaya batak sebagai aset nasional dan internasional.

Perguruan tinggi menghasilkan lulusan. Sama halnya dengan Universitas HKBP Nommensen, dengan menggunakan data *tracer study* dapat diperoleh data seperti lama masa tunggu lulusan dalam mendapatkan pekerjaan, penempatan pekerjaan seperti jabatan maupun lokasi, jenis pekerjaan yang digeluti, kesesuaian bidang, penghasilan, dan situasi kerja.

Menurut data *tracer study* di Universitas HKBP Nommensen Medan pada tahun 2019 dengan jumlah lulusan sebanyak 2.194 dan responden sebanyak 441 yang terdata, terdapat 15.9% yang sedang mencari kerja, 73.5% sudah bekerja dan 6.6% merupakan wiraswasta. Sebanyak 324 responden memiliki keselarasan antara profesi dan pendidikannya. Dari data yang ada, rata-rata lulusan mendapatkan pekerjaan pertama dalam 5-6 bulan setelah wisuda. Sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah lulusan sebanyak 2.315 dan sebanyak 770 responden yang terdata Terdapat 32% yang sedang mencari kerja, 56.8% sudah bekerja dan 7.2% merupakan wiraswasta. Sebanyak 437 responden memiliki keselarasan antara profesi dan pendidikannya. Dari data yang ada, rata-rata lulusan mendapatkan pekerjaan pertama dalam 4-5 bulan setelah wisuda. Melalui data *tracer study* tersebut dapat dilihat bahwa lulusan dari Universitas HKBP Nommensen pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan untuk lulusan yang sudah bekerja dan pada lulusan yang belum dan masih mencari kerja mengalami peningkatan. Dari yang sudah terdata, lulusan yang sudah bekerja sebanyak 118 orang dan yang belum bekerja sebanyak 90 orang.

Peneliti melakukan Pra-Survei pada 30 orang Mahasiswa/i Universitas

HKBP Nommensen sebagai data pendukung. Adapun hasil Pra-Survei dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei pada 30 responden**

Jenis Kelamin	Usia	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
Perempuan	22	3	3	4	2	3	2	4	4	1	3	3
Laki-laki	22	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4
Laki-laki	24	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3
Laki-laki	23	4	3	3	2	3	3	4	4	3	1	4
Perempuan	23	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	3
Perempuan	24	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3
Perempuan	22	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
Laki-laki	23	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4
Laki-laki	24	3	1	4	1	4	4	3	4	2	2	4
Laki-laki	25	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4
Perempuan	22	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4
Perempuan	24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
Perempuan	21	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4
Laki-laki	22	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3
Laki-laki	22	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3
Laki-laki	20	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	4
Perempuan	21	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Laki-laki	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Laki-laki	22	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
Laki-laki	21	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
Laki-laki	23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
Laki-laki	24	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4

Laki-laki	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Perempuan	24	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
Perempuan	23	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
Laki-laki	24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Perempuan	23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
Laki-laki	23	4	2	3	2	3	3	4	4	1	2	4
Laki-laki	25	4	2	3	3	3	4	3	4	3	1	4
Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

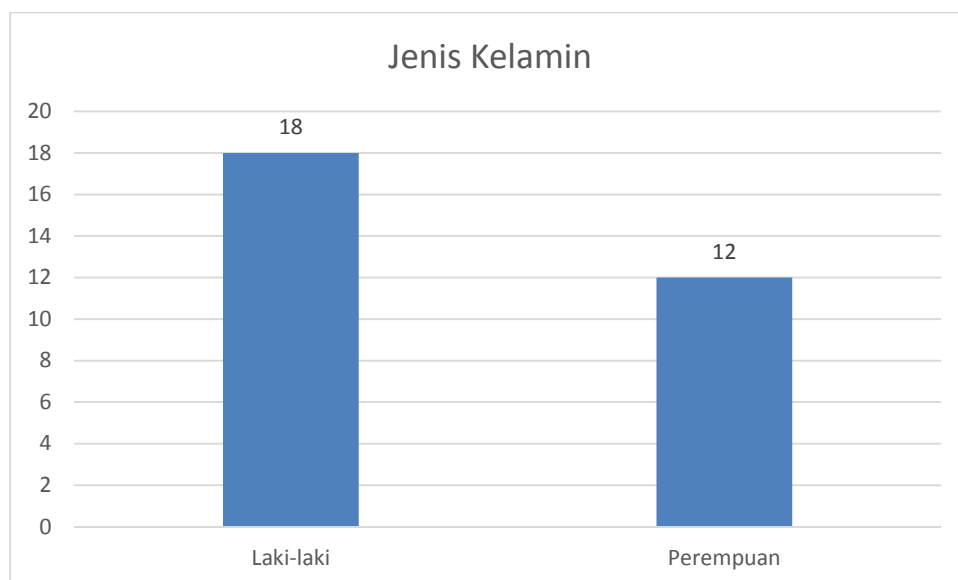
Petunjuk : Sangat Setuju (4)

Setuju (3)

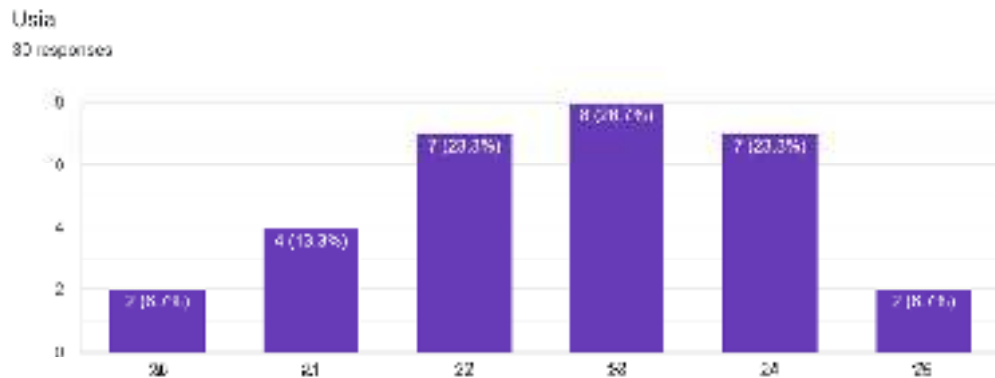
Tidak Setuju (2)

Sangat Tidak Setuju (1)

**Gambar 1. 1 Chart Survei sesuai Jenis Kelamin**



**Gambar 1. 2 Chart Survei sesuai Usia**



Jumlah responden pada Pra-Survei ini ialah sebanyak 30 orang Mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen Medan yaitu 18 orang (60%) berjenis kelamin Laki-laki dan 12 orang (40%) berjenis kelamin Perempuan, dengan rentang usia 20-25 tahun yaitu usia 20 tahun terdapat 2 orang (6,7%), usia 21 tahun terdapat 4 orang (13,3%), usia 22 tahun terdapat 7 orang (23,3%), usia 23 tahun terdapat 8 orang (26,7%), usia 24 tahun terdapat 7 orang (23,3%), usia 25 tahun terdapat 2 orang (6,7%).

Pada pernyataan X1 yaitu “saya tahu kemampuan diri saya dalam melakukan sesuatu” terdapat 15 orang “sangat setuju” dan 15 orang “setuju” pada hal itu, yang berarti hampir semua responden mengetahui kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sesuatu dan mengetahui batasan yang mereka miliki dalam melakukan suatu hal, hal ini berkaitan dengan aspek penerimaan diri yaitu para responden memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan mengetahui kualitas diri dalam melakukan suatu hal.

Pada X8 yaitu “saya akan berkarir sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang saya kuasai”, terdapat 18 orang (60%) memberikan jawaban “sangat setuju”, 10 orang (33,3%) memberikan jawaban “setuju”, dan 2 orang

(6,7%) memberikan jawaban tidak setuju, yang berarti kebanyakan responden sudah merencanakan karir sesuai dengan keahlian mereka, begitu juga dengan X5 yaitu “saya mengikuti seminar dan magang untuk mengisi portofolio lowongan kerja”, terdapat 20 orang (66,7%) yang memberikan jawab “setuju” dan 10 orang (33,3%) yang memberikan jawaban “sangat setuju”, hal ini berkaitan dengan aspek perencanaan (*planning*), kebanyak responden merencanakan karir mereka sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dikuasai, tetapi ada juga responden yang tidak setuju atau belum merencanakan hal tersebut. Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam menentukan keputusan karir yaitu Kelas sosial, Orang tua dan teman sebaya, Pengaruh sekolah, Gender (Santrock, 2008).

Pada X2 yaitu “saya memiliki banyak teman di perkuliahan yang dapat saya ajak berbincang tentang magang ataupun karir ke depannya”, terdapat 18 orang (60%) yang “setuju”, 6 orang (20%) “sangat setuju”, 5 orang (16,7%) “tidak setuju”, dan 1 orang (3,3%) “sangat tidak setuju”, hal ini berkaitan dengan aspek hubungan positif dengan orang lain, para responden kebanyakan menjalin hubungan baik dengan teman-teman di perkuliahan untuk berbincang tentang info magang ataupun karir yang bermanfaat untuk perencanaan mereka di waktu tertentu untuk melakukan magang maupun berkarir, tetapi ada juga responden yang tidak setuju akan hal itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu usia, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Dari penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam dimensi penerimaan diri selama usia dewasa muda hingga dewasa akhir, dan yang kedua adalah jenis kelamin, Penelitian Ryff (dalam Ryff & Keyes, 1995) menemukan



bahwa dibandingkan pria, wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi.

*Fresh graduates* yang sedang mengalami transisi masih belum memikirkan pekerjaan apa yang akan dimiliki, rendahnya *fresh graduates* yang berwirausaha dan kurangnya persiapan terhadap hal yang mungkin terjadi setelah lulus dari perkuliahan (Azhar & Aprilia, 2018). Kondisi tersebut menuntut *fresh graduates* agar sedini mungkin memulai persiapan dan meningkatkan kemampuan penyesuaian dirinya dalam menghadapi transisi peran dari pelajar menjadi pekerja.

Del Corso (2017) mengemukakan bahwa fenomena tantangan karier akibat era revolusi industri 4.0, juga menjadi ciri khas kehidupan profesional individu. *Fresh graduates* dalam kategori dewasa awal sering menghadapi tantangan yang mengarah pada ketidakstabilan dan kecemasan. Di Indonesia umumnya sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan terutama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian, sehingga tidak jarang para pelamar kerja mencoba semua lowongan pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan ranah pekerjaan yang diinginkan.

Selain itu tantangan yang akan dihadapi oleh *fresh graduates* ketika masuk dunia kerjalah dihadapkan sebuah fakta bahwa mahasiswa masih akan bersaing dengan para pelamar kerja lain yang sudah memiliki pengalaman, sehingga menyebabkan *fresh graduates* mengalami kepercayaan diri yang rendah pada kemampuan dan kecemasan dalam kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Mereka harus bersaing lebih ketat dan berusaha lebih keras agar bisa mendapatkan sebuah pekerjaan ditambah lagi dengan lapangan pekerjaan yang tiap hari kian menyusut selama pandemi ini, yang seharusnya bisa menampung para *fresh graduates* meraih pekerjaan (Nurjanah, 2018).

*Fresh graduate* untuk mencapai karir dalam dunia kerja yang terus berkembang harus memiliki keyakinan serta kemampuan. Dunia kerja pada umumnya memiliki prospek kerja yang tidak jelas dan dapat diprediksi dengan pekerjaan yang sulit (Savickas, dkk. 2009), sehingga *fresh graduates* menghadapi tantangan yang lebih besar ketika memasuki masa transisi saat kerja. Oleh karena itu, setiap individu harus mengembangkan keterampilan profesional yang sangat berbeda dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan di zaman sekarang, serta dapat memutuskan pekerjaan yang akan dilakukan dalam dunia pekerjaan pada bidang yang dikuasai.

Keyakinan keputusan karir (*Career decision Making self-efficacy*) adalah tingkat di mana seseorang merasa yakin dengan kemampuan untuk berhasil mengelola tugas dalam memilih dan melakukan karir (Taylor & Betz, 1983). Penerapan teori *Self-efficacy* yang disusun oleh Bandura berkaitan dengan teori mengenai pengembangan karir oleh Hackett dan Betz pada 1983. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa tingginya *Self-efficacy* mendasari pola pikir, afektif dan dorongan dalam diri individu untuk merefleksikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Individu yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi dunia kerja, mampu memahami situasi dengan baik dan mampu mempersiapkan, merencanakan dan juga mengambil suatu keputusan. Sebaliknya, individu dengan *Self-efficacy* rendah cenderung merasa kurang percaya diri dan belum mampu menyelesaikan masalah secara efektif.

Hal ini berdampak pada kondisi dimana individu akan mengalami kesulitan mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi dunia kerja, serta kurang dalam hal perencanaan dan pengambilan keputusan untuk masa depan karirnya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Career*

*Decision Making Self-efficacy* merupakan keyakinan yang ditunjukkan seseorang dalam pengambilan keputusan dalam karirnya, dimana individu merasa bahwa dirinya dapat berhasil menjalankan tugas karirnya.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian awal dengan wawancara lulusan perguruan tinggi.

*“sebenarnya ini jadi kendala yang aku alami, karena sampai saat ini aku masih bingung untuk nentuin tempat atau kerjaan yang gimana yang harus ku geluti. Di tambah lagi aku kurang yakin sama kemampuan yang ku punya, walaupun sebenarnya aku bisa lihat sih kemampuanku dari tugas ataupun dari pkl yang udah ku lakuin semasa kuliah.”*

(R.S, 22 Tahun, Fakultas Teknik)

Hasil wawancara pada salah satu subjek *fresh graduate* mengatakan bahwa adanya kebingungan dalam menentukan bidang pekerjaan dan kebingungan dengan kemampuan yang dimiliki subjek. Subjek merasakan adanya keberhasilan dalam mengerjakan tugas semasa duduk di bangku perkuliahan tetapi merasa bingung dalam menentukan pekerjaan. Bandura (1997) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Career decision making self efficacy*, salah satunya yaitu keadaan psikologis dan emosional (*psychological and emotional states*). Individu yang merasa dirinya lemah akan cenderung memiliki keraguan untuk dapat menyelesaikan tugas atau melewati suatu permasalahan. Selain itu, mood yang buruk juga dapat menurunkan tingkat keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu sehingga mudah berputus asa. Sedangkan mood yang baik dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harianja (2023) pada 461 responden yang terdiri dari 230 laki-laki dan 231 perempuan di Universitas HKBP

Nommensen Medan menemukan hasil bahwa responden kesulitan dalam mengambil keputusan dan menetapkan karirnya. Mahasiswa tingkat akhir tersebut masih belum memiliki keputusan karir yang akan diambil setelah lulus kuliah sehingga membuat mahasiswa tersebut merasa takut dan khawatir akan masa depannya nanti. Hal ini disebabkan karena mahasiswa memiliki ketidakpercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat berkompetensi dengan teman-teman lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Salim (2023) pada 538 mahasiswa tahun terakhir perguruan tinggi di Indonesia menemukan hasil bahwa dukungan teman sebagai faktor eksternal tidak cukup untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan faktor internal untuk membantu mahasiswa beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja dan pilihan karir.

*Psychological well being* menurut Ryff (1989) adalah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri.

Individu dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* ketika sudah mencapai dimensi sebagai berikut, *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life* dan *personal growth*. Dalam hal ini, *psychological well-being* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *career decision making self efficacy* seseorang yaitu *purpose in life*. Dimana kondisi mental yang sehat memungkinkan individu untuk menyadari bahwa ia memiliki tujuan tertentu dalam hidup yang ia jalani serta mampu memberikan

makna hidup yang ia jalani. (Rogers,1961) mengemukakan bahwa *fully functioning person* memiliki tujuan dan cita-cita serta rasa keterarahan yang membuat dirinya merasa bahwa hidup ini bermakna.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN *CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY* PADA LULUSAN *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Career Decision Making Self-Efficacy* pada lulusan *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan”?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Career Decision Making Self-Efficacy* pada lulusan *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan wawasan terkait *psychological well-being* dan *career decision making self-efficacy* pada lulusan *fresh graduate* dari tingkat Universitas.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini, ialah

a. Manfaat terhadap *fresh graduate* (lulusan baru)

Penelitian ini bermanfaat sebagai umpan balik pada *fresh graduate* (lulusan baru) dari tingkat Universitas sebagai gambaran dan umpan balik tentang *psychological well being* atau kesejahteraan dan *career decision making self efficacy* atau keyakinan seorang individu dalam pemilihan karir.

b. Manfaat terhadap Universitas HKBP Nommensen Medan

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pentingnya lembaga di perguruan tinggi untuk menyediakan wadah informasi terkait karier bagi *fresh graduates* seperti CDC (*Career Development Center*).

c. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi dan juga sebagai informasi baru terkait kesejahteraan dan pengambilan keputusan untuk berkarir pada lulusan baru di Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***2.1 Psychological Well-Being***

##### ***2.1.1 Pengertian Psychological Well-Being***

*Psychological well-being* dikembangkan berdasarkan konsep fungsi psikologi positif yang mencakup perspektif dari konsep *self actualization* dari Maslow, dan *fullyfunctioning person* dari Rogers, dan *formulation maturity* dari Allport dalam setiap perkembangan individu. Teori *psychological well-being* lahir dari pendekatan *eudaimonic*, yang terdiri dari tiga konsep teori, yaitu aktualisasi diri, *fully functioningperson*, dan *formulation maturity* yang diintegrasikan menjadi konsep *psychological well-being* multidimensi (Ryff & Singer, 2006).

Ryff (1989) mengembangkan kerangka teoritis mengenai *psychological well-being* berdasarkan perjalanan hidupnya. Kehidupan yang baik adalah kehidupan yang memiliki kesamaan dalam bentuk kebahagiaan serta hal yang positif dan tidak adanya penyakit psikologis Suatu kondisi dimana individu memiliki kemampuan dalam menentukan keputusan hidupnya secara mandiri, mampu menguasai lingkungan secara efektif, mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidup, mampu menerima diri secara positif, dan mengembangkan potensinya secara kontinu dari waktu ke waktu merupakan pengertian *Psychological well-being* (Ryff, 1989).

Menurut Ryff, *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*). *Psychological well-being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu dimana individu dapat menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti memodifikasi lingkungannya agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan pribadinya (Ryff,1989)

Ryff dan Kayes (1995) memandang *psychological well-being* berdasarkan sejauh mana seseorang individu memiliki tujuan dalam hidupnya, apakah mereka menyadari potensi-potensi yang dimiliki, kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka merasa bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* adalah suatu kondisi dimana individu dapat menerima diri dari masa lalunya, mampu bersosialisasi dengan lingkungan tempat tinggalnya dengan positif, mengatur lingkungan sosial sesuai dengan kebutuhannya, membuat hidup mereka lebih bermakna, dan berusaha mengembangkan potensi diri.

### **2.1.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being***

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang menurut Ryff dan Keyes (1995) antara lain:



## 1. Usia

Perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dalam dimensi-dimensi *psychological well-being*. Dalam penelitiannya, Ryff dan Keyes (1995) menemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya. Dimensi hubungan positif dengan orang lain juga mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia.

Sebaliknya, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Dari penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam dimensi penerimaan diri selama usia dewasa muda hingga dewasa akhir.

## 2. Jenis Kelamin

Penelitian Ryff (dalam Ryff & Keyes, 1995) menemukan bahwa dibandingkan pria, wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi.

## 3. Status Sosial Ekonomi

Perbedaan kelas sosial juga mempengaruhi kondisi *psychological well-being* seorang individu. Data yang diperoleh dari *Wisconsin Longitudinal Study* memperlihatkan gradasi sosial dalam kondisi *well-being* pada dewasa madya. Data tersebut memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi dan status pekerjaan

meningkatkan *psychological well-being*, terutama pada dimensi penerimaan diri dan dimensi tujuan hidup (Ryff, 1994). Mereka yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta lebih memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah.

#### 4. Budaya

Penelitian mengenai *psychological well-being* yang dilakukan di Amerika dan Korea Selatan menunjukkan bahwa responden di Korea Selatan memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan skor yang rendah pada dimensi penerimaan diri. Hal ini dapat disebabkan oleh orientasi budaya yang lebih bersifat kolektif dan saling ketergantungan. Sebaliknya, responden Amerika memiliki skor yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi (untuk responden wanita) dan dimensi tujuan hidup (untuk responden pria), serta memiliki skor yang rendah dalam dimensi otonomi, baik pria maupun wanita (Ryff, 1994).

#### **2.1.3. Dimensi-Dimensi *Psychological Well-Being***

Ryff (1989) mengemukakan terdapat enam dimensi dari *psychological well-being*, yaitu :

- a. Penerimaan Diri, karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya, serta ciri kematangan dan karakteristik individu yang berfungsi secara

optimal. Seseorang yang memiliki nilai penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya baik kualitas yang baik maupun buruk, dan merasa positif terhadap kehidupan masa lalunya.

- b. Hubungan positif dengan orang lain, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan mampu membina hubungan yang hangat, kepuasan, percaya pada orang lain, memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, dan keintiman, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi.
- c. Otonomi, dimensi ini diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur tingkah laku, kemandirian, dan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri yang dianggap sebagai ciri yang penting dalam *psychological well being*. Individu yang berfungsi penuh juga digambarkan sebagai individu yang dapat menilai diri sendiri dengan menggunakan standar personal dan tidak memandang orang lain untuk mendapatkan persetujuan.
- d. Penguasaan lingkungan, kemampuan seseorang untuk memilih atau membuat lingkungan sesuai dengan kondisi psikologisnya merupakan ciri kesehatan mental. Untuk mencapai tingkat kematangan, seseorang individu perlu memiliki aktivitas-aktivitas yang berarti bagi dirinya. kemampuannya untuk memanipulasi dan mengontrol lingkungan yang kompleks, kemampuan untuk mengembangkan dan mengubah diri sendiri secara kreatif melalui kegiatan-kegiatan fisik dan

mental, serta mengambil keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada dalam lingkungan merupakan hal yang penting dalam *psychological well being* seseorang.

- e. Tujuan hidup, individu yang sehat mental dianggap memiliki kepercayaan yang dapat memberikan arti dan tujuan hidup. Seorang individu perlu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan hidupnya, seseorang dengan *psychological well being* yang baik memiliki arah dan tujuan yang membuat hidupnya berarti.
- f. Pertumbuhan pribadi, untuk dapat mencapai *psychological well being* yang optimal, seseorang tidak hanya dituntut untuk mencapai karakteristik-karakteristik sebelumnya, namun juga berkembang sebagai individu. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi-potensi yang dimiliki merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan pribadi.

## **2.2 Career Decision Making Self-efficacy**

### **2.2.1 Pengertian Career Decision Making Self-efficacy**

Keyakinan keputusan karir (*Career decision Making self-efficacy*) adalah tingkat di mana seseorang merasa yakin dengan kemampuan untuk berhasil mengelola tugas dalam memilih dan melakukan karir (Taylor & Betz, 1983). Penerapan teori *self-efficacy* yang disusun oleh Bandura berkaitan dengan teori mengenai pengembangan karier oleh Hacket dan Betz pada tahun 1983. Jika teori *self-efficacy* Bandura diterapkan untuk pengambilan keputusan karier, maka rendahnya tingkat efikasi diri dalam membuat keputusan karier dapat menghambat keputusan karier, sedangkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dalam keputusan karier akan berdampak meningkatnya keterlibatan dalam perilaku

membuat keputusan karier (Iuzzo, dalam Tomevi, 2013). Keputusan tentang karier dapat dihubungkan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengambilan karier individu (Flores, Ojeda, Huang, Gee, & Lee, 2006).

Betz dan Hackett, (2006) menjelaskan CDMSE mencerminkan kepercayaan diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas terkait rencana kerjanya dan pengambilan keputusan. CDMSE memiliki pengaruh yang signifikan, tidak hanya terhadap proses pengambilan keputusan karier, tetapi CDMSE juga berpengaruh dalam peningkatan adaptasi seseorang (Akhtar, Sajjad, & Khattak, 2014).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Career Decision Making Self-efficacy* merupakan keyakinan yang ditunjukkan seseorang dalam pengambilan keputusan dalam kariernya, dimana individu merasa bahwa dirinya dapat berhasil menjalankan tugas kariernya.

### **2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Career Decision Making Self-Efficacy***

Menurut Santrock (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier adalah sebagai berikut:

a. Kelas sosial

Kelas sosial didapatkan melalui pendidikan, mulai dari jenjang sekolah dasar hingga universitas. Hierarki ini menuntun siswa untuk mengambil jenjang karier tertentu sesuai dengan tujuannya.

b. Orang tua dan teman sebaya

Orang tua dapat menjadi faktor penentu keputusan karier seorang anak, karena anak akan mengamati dan mendengar mengenai karier

yang dimiliki orang tuanya. Teman sebaya juga memberikan pengaruh atas perkembangan karir individu karena seorang anak banyak menghabiskan banyak waktunya dengan teman sebayanya.

c. Pengaruh sekolah

Sekolah dapat memberi dampak yang cukup besar dalam perkembangan karir individu. Hal ini dikarenakan sekolah mampu menyediakan sistem yang dibutuhkan siswa/mahasiswa tentang bimbingan karir, sehingga menjadi pijakan pertama seseorang dalam mengenal dunia kerja.

d. Gender

*Stereotype* secara gender membuat salah satu peran antara laki-laki dan perempuan menjadi salah satu faktor dalam mengkaji pilihan karir. Banyak sekali wanita yang diasosiasikan dengan pekerjaan rumah tangga dan disandingkan dengan peran yang erat hubungannya dengan dunia kerja atau prestasi.

### **2.2.3 Aspek - Aspek *Career Decision Making Self Efficacy***

Menurut Betz (2004) terdapat 5 aspek dalam *Career Decision Making self - efficacy*, yaitu:

1. Penilaian diri (*self-appraisal*), kemampuan individu dalam menilai kemampuan diri secara akurat yang berhubungan dengan minat dan nilai-nilai yang terkait keputusan karir mereka.
2. Informasi kerja (*occupational Information*), kemampuan individu dalam mencari informasi terkait pekerjaan mereka. Seperti, bertukar pikiran dengan orang yang telah bekerja dan ahli dalam bidang pekerjaan yang mereka inginkan.

3. Seleksi tujuan (*goal selection*), kemampuan individu dalam menyesuaikan karakteristik diri dengan tuntutan serta manfaat karir yang sesuai dengan karir yang dipilihnya.
4. Perencanaan (*planning*), mengetahui bagaimana menerapkan pilihan pendidikan atau karir, termasuk mendaftar di program pendidikan, mencari pekerjaan, menulis resume dan wawancara pekerjaan.
5. Penyelesaian masalah (*problem solving*), kemampuan individu dalam menyusun strategi atau alternatif lain ketika planning yang telah dibuat tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

### **2.3 Telaah Literatur**

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh harianja (2023) kepada 461 Mahasiswa terdiri dari 230 laki-laki dan 231 perempuan dengan usia responden 20-26 tahun di Universitas HKBP Nommensen menemukan hasil bahwa responden kesulitan dalam mengambil keputusan dan menetapkan karirnya. Mahasiswa tingkat akhir tersebut masih belum memiliki keputusan karir yang akan diambil setelah lulus kuliah sehingga membuat mahasiswa tersebut merasa takut dan khawatir akan masa depannya nanti. Hal ini disebabkan karena mahasiswa memiliki ketidakpercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat berkompetensi dengan teman-teman lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Salim (2023) pada 538 mahasiswa tahun terakhir di perguruan tinggi di Indonesia menemukan hasil bahwa dukungan teman sebagai faktor eksternal tidak cukup untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan faktor internal untuk membantu mahasiswa beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja dan pilihan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2021) pada 416 siswa SMA menemukan hasil adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial orang tua dengan pengambilan keputusan karir pada siswa SMA. responden dalam penelitian ini tergolong dapat mengambil keputusan karir yang dipilih, para siswa juga memiliki keyakinan diri yang baik, selain itu hasil penelitian juga menunjukkan adanya dukungan yang terjalin antara orang tua dan para siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2021) pada 205 mahasiswa yang berusia 22 hingga 24 tahun di UPM (*University Putra Malaysia*), Serdang, Selangor, Malaysia, menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional, harga diri dan *Career Decision Self-Efficacy* mahasiswa sarjana secara substansial terkait dengan kemampuan beradaptasi karir, yang memainkan peran penting dalam efisiensi tenaga kerja dan kemampuan kerja lulusan. *Career Decision Self-Efficacy* ditemukan secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan harga diri terhadap kemampuan adaptasi karir.

Penelitian yang dilakukan Xin dan Tang (2020) pada 235 mahasiswa Universitas Beijing dan Taiyuan, China, menemukan hasil individu dengan kepribadian proaktif yang kuat lebih cenderung mengembangkan arti penting dalam kriteria kesuksesan karir dan pada gilirannya menjadi lebih percaya diri dalam membuat keputusan karir. Kepribadian proaktif menjadi dasar pembentukan kriteria keberhasilan karir, yang selanjutnya mempengaruhi *Career Decision Self-Efficacy*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kocak (2021) pada 1.130 mahasiswa di Universitas Istanbul dan dirancang secara *cross-sectional* dan menggunakan prosedur convenience sampling menemukan hasil bahwa pengaruh keluarga,



kepuasan akademik, tingkat pendidikan orang tua, dan pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi efikasi diri dan kebahagiaan dalam pengambilan keputusan karir. Ditemukan juga bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir mempunyai efek mediasi dan pendidikan orang tua mempunyai efek memoderasi antara variabel dependen dan kebahagiaan. Temuan yang paling mencolok adalah bahwa mahasiswa paruh waktu dan penuh waktu memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengambil keputusan karir dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja dan memiliki efek mediasi penuh dari *Career Decision Self-Efficacy* terhadap dampak pengalaman kerja terhadap kebahagiaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Kwon (2022) pada 154 Mahasiswa dari lima Universitas di Korea jurusan kesehatan dan kedokteran menemukan hasil kesejahteraan psikologis dan kompetensi interpersonal ditemukan menjadi faktor yang mempengaruhi karir secara signifikan pada efikasi pengambilan keputusan sebesar 41.6%.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

*Psychological well being* adalah suatu kondisi dimana individu dapat menerima diri dari masa lalunya, mampu bersosialisasi dengan lingkungan tempat tinggalnya dengan positif, mengatur lingkungan sosial sesuai dengan kebutuhannya, membuat hidup mereka lebih bermakna, dan berusaha mengembangkan potensi diri. *Psychological well being* menurut Ryff (1989) adalah gambaran kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria keberfungsian psikologis positif. Ryff juga menyebut bahwa *psychological well being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu, membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai

lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya, memiliki tujuan dalam hidup dan terus mengembangkan potensi dirinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang, yaitu, yang pertama, Usia. dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya. Dimensi hubungan positif dengan orang lain juga mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia. Sebaliknya, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir, yang kedua, jenis kelamin, dalam penelitian Ryff (dalam Ryff & Keyes, 1995) menemukan bahwa dibandingkan pria, wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi dibandingkan pria, yang ketiga, status sosial ekonomi, data yang diperoleh dari *Wisconsin Longitudinal Study* pada dewasa madya memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi dan status pekerjaan meningkatkan *psychological well-being*, terutama pada dimensi penerimaan diri dan dimensi tujuan hidup (Ryff. 1994). Mereka yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta lebih memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah, dan yang keempat adalah budaya, penelitian mengenai *psychological well-being* yang dilakukan di Amerika dan Korea Selatan menunjukkan bahwa responden di Korea Selatan memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan skor yang rendah pada dimensi penerimaan diri. hal ini dapat disebabkan oleh orientasi budaya yang lebih bersifat kolektif dan saling ketergantungan. Sebaliknya, responden Amerika memiliki skor yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan

pribadi (untuk responden wanita) dan dimensi tujuan hidup (untuk responden pria), serta memiliki skor yang rendah dalam dimensi otonomi, baik pria maupun wanita (Ryff, 1994).

Ryff (1989) mengemukakan terdapat enam dimensi dari *psychological well being*, yaitu yang pertama adalah penerimaan diri, karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya, serta ciri kematangan dan karakteristik individu yang berfungsi secara optimal. Seseorang yang memiliki nilai penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya baik kualitas yang baik maupun buruk, dan merasa positif terhadap kehidupan masa lalunya, yang kedua adalah hubungan positif dengan orang lain, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan mampu membina hubungan yang hangat, kepuasan, percaya pada orang lain, memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, dan keintiman, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi, yang ketiga adalah otonomi, dimensi ini diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur tingkah laku, kemandirian, dan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri yang dianggap sebagai ciri yang penting dalam *psychological well being*. Individu yang berfungsi penuh juga digambarkan sebagai individu yang dapat menilai diri sendiri dengan menggunakan standar personal dan tidak memandang orang lain untuk mendapatkan persetujuan, yang keempat adalah penguasaan lingkungan, kemampuan seseorang untuk memilih atau membuat lingkungan sesuai dengan kondisi psikologisnya merupakan ciri kesehatan mental. Untuk mencapai tingkat kematangan, seseorang individu perlu memiliki aktivitas-aktivitas yang berarti bagi dirinya. kemampuannya untuk memanipulasi dan mengontrol lingkungan yang kompleks, kemampuan untuk mengembangkan dan mengubah diri sendiri

secara kreatif melalui kegiatan-kegiatan fisik dan mental, serta mengambil keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada dalam lingkungan merupakan hal yang penting dalam *psychological well being* seseorang, yang kelima adalah tujuan hidup, individu yang sehat mental dianggap memiliki kepercayaan yang dapat memberikan arti dan tujuan hidup. Seorang individu perlu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan hidupnya, seseorang dengan *psychological well being* yang baik memiliki arah dan tujuan yang membuat hidupnya berarti, yang keenam adalah pertumbuhan pribadi, untuk dapat mencapai *psychological well being* yang optimal, seseorang tidak hanya dituntut untuk mencapai karakteristik-karakteristik sebelumnya, namun juga berkembang sebagai individu. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi-potensi yang dimiliki merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan pribadi.

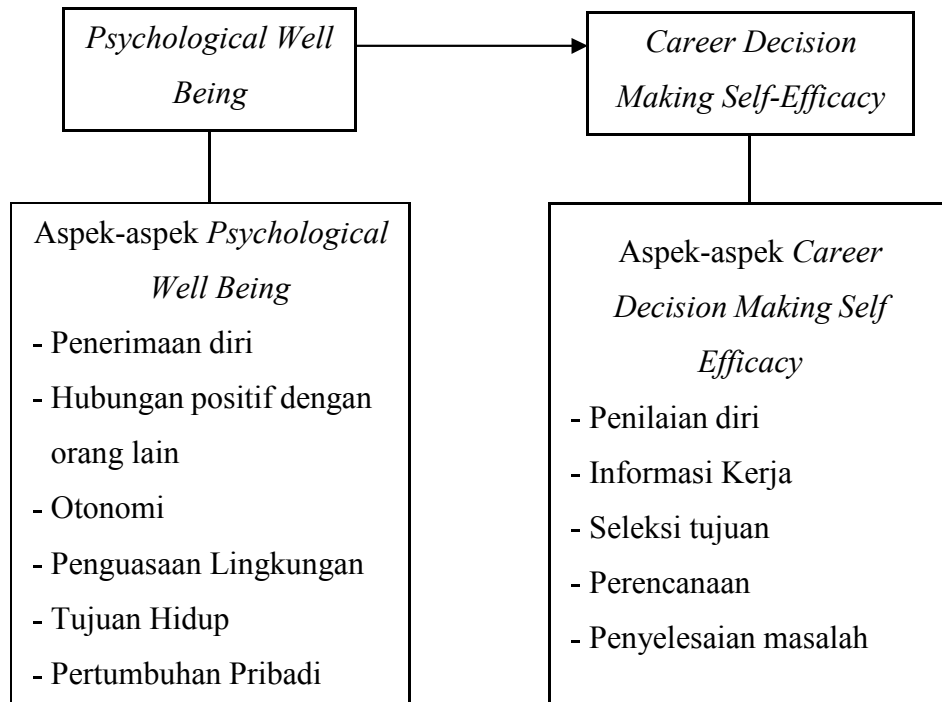
*Career Decision Making Self-efficacy* merupakan keyakinan yang ditunjukkan seseorang dalam pengambilan keputusan dalam karirnya, dimana individu merasa bahwa dirinya dapat berhasil menjalankan tugas karirnya. Keyakinan keputusan karir (*Career decision Making self-efficacy*) adalah tingkat di mana seseorang merasa yakin dengan kemampuan untuk berhasil mengelola tugas dalam memilih dan melakukan karir (Taylor & Betz, 1983). Menurut Santrock (2003) terdapat empat faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir adalah yang pertama Kelas sosial, didapatkan melalui pendidikan, mulai dari jenjang sekolah dasar hingga universitas. Hierarki ini menuntun siswa untuk mengambil jenjang karir tertentu sesuai dengan tujuannya, yang kedua adalah orang tua dan teman sebaya, orang tua dapat menjadi faktor penentu keputusan karir seorang anak, karena anak akan mengamati dan mendengar mengenai karir yang dimiliki orang tuanya. Teman sebaya juga memberikan pengaruh atas perkembangan karir individu karena seorang anak banyak

menghabiskan banyak waktunya dengan teman sebayanya, yang ketiga adalah pengaruh sekolah, Sekolah dapat memberi dampak yang cukup besar dalam perkembangan karir individu. Hal ini dikarenakan sekolah mampu menyediakan sistem yang dibutuhkan siswa/mahasiswa tentang bimbingan karir, sehingga menjadi pijakan pertama seseorang dalam mengenal dunia kerja, dan yang keempat adalah gender, *Stereotype* secara gender membuat salah satu peran antara laki-laki dan perempuan menjadi salah satu faktor dalam mengkaji pilihan karir. Banyak sekali wanita yang diasosiasikan dengan pekerjaan rumah tangga dan disandingkan dengan peran yang erat hubungannya dengan dunia kerja atau prestasi.

Menurut Betz (2004) terdapat 5 aspek dalam *Career Decision Making self-efficacy*, yang pertama adalah Penilaian diri (*self-appraisal*) yaitu kemampuan individu dalam menilai kemampuan diri secara akurat yang berhubungan dengan minat dan nilai-nilai yang terkait keputusan karir mereka, yang kedua adalah informasi kerja (*occupational Information*) yaitu, kemampuan individu dalam mencari informasi terkait pekerjaan mereka. Seperti, bertukar pikiran dengan orang yang telah bekerja dan ahli dalam bidang pekerjaan yang mereka inginkan, yang ketiga adalah seleksi tujuan (*goal selection*) yaitu, kemampuan individu dalam menyesuaikan karakteristik diri dengan tuntutan serta manfaat karir yang sesuai dengan karir yang dipilihnya, yang keempat adalah perencanaan (*planning*) yaitu, mengetahui bagaimana menerapkan pilihan pendidikan atau karir, termasuk mendaftar di program pendidikan, mencari pekerjaan, menulis resume dan wawancara pekerjaan, yang kelima adalah penyelesaian masalah (*problem solving*), kemampuan individu dalam menyusun strategi atau alternatif lain ketika planning yang telah dibuat tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

*Psychological well being* memiliki keterlibatan terhadap keadaan psikologis individu, terutama terkait kecemasan dan depresi. Individu yang memiliki *psychological well being* yang baik akan membuat seseorang terbuka akan pengalaman-pengalaman baru yang membuat individu tersebut dapat tumbuh dan berkembang. Dengan adanya *psychological well being* seseorang yang baik akan menurunkan kecemasan seseorang, baik dalam menentukan keputusan karir. Perlunya meningkatkan *psychological well being* untuk menjaga kesehatan mental yang merugikan seperti kecemasan. Individu yang dengan *psychological well being* yang tinggi akan menjadi individu yang mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir serta bertindak dengan suatu cara dan bisa melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri sesuai standard hidup individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki *psychological well being* yang baik akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menentukan keputusan karir individu.

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dibuat, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat hubungan *Psychological Well Being* dengan *Career Decision Making Self Efficacy* pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan.

Ha : Terdapat hubungan *Psychological Well Being* dengan *Career Decision Making Self Efficacy* pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel peneliti merupakan Langkah awal yang digunakan untuk menetapkan suatu variabel utama dalam sebuah penelitian serta menemukan fungsi masing – masing variabel dalam penelitian (Azwar, 2016). Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian merupakan suatu atribut atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipelajari dan pada akhirnya dapat ditarik untuk dijadikan sebagai sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, yaitu *Psychological Well-Being* dan *Career Decision Making Self-Efficacy*.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

##### **3.2.1 *Psychological Well-Being***

*Psychgological Well-Being* merupakan bentuk pemahaman seseorang mengenal diri sendiri dan lingkungan hidupnya, sehingga ia mampu beradaptasi terhadap lingkungan sosial serta mampu membawa diri dalam berbagai situasi. *Psychological Well-Being* adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak adanya gejala depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi adanya fungsi psikologis yang positif seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan hidup, perkembangan pribadi, penguasaan lingkungan dan otonomi.

##### **3.2.2 *Career Decision Making Self-Efficacy***

Keyakinan keputusan karir (*Career Decision Making Self-Efficacy*)

merupakan keyakinan diri seseorang akan kemampuannya menyelesaikan tugas yang terkait dengan pengambilan keputusan karir. Keyakinan keputusan karir adalah kemampuan seseorang untuk membuat keputusan di awal untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan perencanaan masa depan, mempersiapkan diri dengan mencari informasi, perencanaan yang matang dan mempersiapkan situasi yang baik. Keyakinan keputusan karir juga mempengaruhi tanggung jawab seseorang tentang kemampuan individu dalam membuat keputusan karir sesuai dengan harapan dan keyakinan diri.

### **3.3 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah lulusan baru atau *fresh graduates* S1 dari Universitas HKBP Nommensen yang berusia 22-25 tahun dan yang lulusan tahun 2023 serta setelah lulus dari perguruan tinggi yang belum bekerja.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Arikunto (2006) Populasi adalah subjek secara keseluruhan dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduates* Universitas HKBP Nommensen Medan 2023. Total populasi *fresh graduates* S1 dari tahun 2023 adalah 1515 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menyesuaikan diri berdasarkan kriteria atau tujuan tertentu (disengaja). Kriteria yang dipakai oleh peneliti adalah:

1. *Fresh graduates* Universitas HKBP Nommensen Medan 2023.
2. Usia 22-25 tahun.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Karena jumlah populasi masih dalam ukuran perkiraan dengan jumlah yang tak pasti, maka peneliti menggunakan penentuan populasi dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan jumlah kesalahan populasi tak terhingga (Arikunto, 2010).

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	23	21	20	310	212	164	146	4000	573	322	254
30	27	23	22	320	217	167	149	4500	588	327	257
35	31	25	23	330	222	170	152	5000	603	332	260
40	35	27	24	340	227	173	155	5500	618	337	263
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
200	163	135	126	1600	481	290	239	750000	663	348	270
250	191	155	147	2000	522	305	254	1000000	663	348	270
300	219	175	168	2400	563	320	269	1500000	663	348	270
350	247	195	189	2800	604	335	284	2000000	663	348	270
400	275	215	210	3200	645	350	299	2500000	663	348	270
450	303	235	231	3600	686	365	314	3000000	663	348	270
500	331	255	252	4000	727	380	329	3500000	663	348	270
550	359	275	273	4400	768	395	344	4000000	663	348	270
600	387	295	294	4800	809	410	359	4500000	663	348	270
650	415	315	315	5200	850	425	374	5000000	663	348	270
700	443	335	336	5600	891	440	389	5500000	663	348	270
750	471	355	357	6000	932	455	404	6000000	663	348	270
800	499	375	378	6400	973	470	419	6500000	663	348	270
850	527	395	399	6800	1014	485	434	7000000	663	348	270
900	555	415	420	7200	1055	500	449	7500000	663	348	270
950	583	435	441	7600	1096	515	464	8000000	663	348	270
1000	611	455	462	8000	1137	530	479	8500000	663	348	270
1200	675	515	523	9600	1244	565	510	10000000	663	348	270
1400	739	575	584	11200	1351	600	541	15000000	663	348	270
1600	803	635	645	12800	1458	635	572	20000000	663	348	270
1800	867	695	706	14400	1565	670	603	25000000	663	348	270
2000	931	755	767	16000	1672	705	634	30000000	663	348	270
2200	995	815	828	17600	1779	740	665	35000000	663	348	270
2400	1059	875	889	19200	1886	775	696	40000000	663	348	270
2600	1123	935	950	20800	1993	810	727	45000000	663	348	270
270	117	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

**Tabel 3. 1 penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%.**

Dari tabel penentuan jumlah sampel dengan total populasi 1515 dan tarafkesalahan 5%, dapat ditentukan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 283 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data utama adalah dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek – aspek dalam psikologis. Skala psikologi adalah suatu prosedur dalam pengambilan data yang mengungkapkan dalam konstrak atau konsep psikologi yang dapat menggambarkan aspek dalam kepribadian individu (Azwar, 2008). Pengambilan data dalam penelitian ini dapat dilakukan secara online dan daring.

Metode pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2010). Metode penelitian yang dilakukan adalah menyebar angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner menggunakan skala *Likert*. Menurut Arikunto (2010) angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan maksud agar responden bersedia memberikan informasi sesuai dengan permintaan pengguna. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner untuk menyusun skala *Psychological Well-Being* dan *Career Decision Making Self- Efficacy*.

Skala yang digunakan berbentuk pernyataan *favorable* yang berfungsi untuk mendukung pernyataan dan berbentuk pernyataan *unfavorable* yang berfungsi untuk tidak mendukung pernyataan yang ada. Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Skala Likert pada skala psychological well-being dan skala career decision making self-efficacy**

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 3.5.1. Persiapan Penelitian

Tahap persiapan merupakan rangkaian kegiatan sebelum pengumpulan data dan pengolahan data. Untuk mendapatkan data yang akurat peneliti membutuhkan suatu ilmu pengetahuan. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti membutuhkan instrumen penelitian yang tepat, sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang akurat dalam penyusunan instrumen penelitian yang akan dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian.

#### A. Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan sebanyak 2 (dua) alat ukur Psikologi yang berbentuk skala, dengan teknik pengumpulan datanya disusun dengan membuat tabel *blueprint*, kemudian dioperasikan dalam bentuk item-item pernyataan. Kedua skala alat ukur tersebut adalah sebagai berikut;

##### 1) Skala *Psychological Well-Being*

Skala *psychological well-being* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun dan dikembangkan oleh peneliti dan disusun dengan bantuan dan arahan dari dosen. Pembuatan skala dibuat dengan berdasarkan aspek-aspek *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Skala ini terdiri dari 35 item yang tersebar dalam 12 indikator yang mewakili 6 (enam) aspek pada

*psychological well-being*, yaitu : *Autonomy* (6 item), *Positive relation with others* (7 item), *Environmental mastery* (5 item), *Self-acceptance* (6), *Purpose in life* (5) dan *Personal growth* (6). Item disusun melalui pernyataan yang mendukung atau item *favorable* sebanyak 18 item dan pernyataan yang tidak mendukung atau item *unfavorable* sebanyak 17 item.

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator perilaku	Nomor item		Jlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Autonomy</i>	Mampu bersikap mandiri	1	12	6
		Mampu bertahan dalam tekanan sosial	11, 21	22, 27	
2	<i>Positive relation with others</i>	Mampu membangun hubungan baik dengan orang lain	13, 23	2	7
		Menjalin hubungan yang positif dengan orang lain	35	14, 24, 29	
3	<i>Environmental mastery</i>	Mampu mengontrol aktivitas	15, 25	4	5
		Mampu menggunakan kesempatan dengan baik	3	16	
4	<i>Self-acceptance</i>	Mampu menerima berbagai aspek dalam diri	5	33	6
		Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri	26, 34	6, 8	
5	<i>Purpose in life</i>	Mampu memberikan makna atas kehidupannya di masa lalu ataupun masa sekarang	9	18	5
		Memiliki arah tujuan hidup	17, 31	10	
6	<i>Personal</i>	Terbuka	28	7	6

	<i>growth</i>	terhadap hal-hal baru			
		Mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	19, 30	20, 32	
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

## 2) Skala *Career Decision Making Self-efficacy*

Skala *Career Decision Making Self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang sudah di adaptasi dari penelitian sebelumnya. Pembuatan skala dibuat dengan berdasarkan aspek-aspek kecurangan akademik yang dikemukakan oleh Betz (2004). Skala ini terdiri dari 21 item yang tersebar dalam 6 indikator yang mewakili 5 (lima) aspek pada *career decision making self-efficacy*, yaitu : Penilaian diri (*Self-appraisal*) 4 item, Informasi kerja (*Occupational Information*) 7 item, Seleksi tujuan (*Goal Selection*) 5 item, Perencanaan (*Planning*) 3 item dan Penyelesaian masalah (*Problem Solving*) 2 item. Item pernyataan yang mendukung (*favorable*) sebanyak 14 item dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*) sebanyak 7 item.

**Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Career Decision Making Self-Efficacy***

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor item		Jl h
			<i>Favorabl e</i>	<i>Unfavorabl e</i>	
1	Penilaian diri ( <i>Self-appraisal</i> )	Mampu menilai kemampuan diri	1, 4	15, 18	11
2	Informasi kerja ( <i>Occupational Information</i> )	Mampu mencari informasi terkait karir	2, 3, 5, 8	16, 17, 20	
3	Seleksi tujuan ( <i>Goal Selection</i> )	Mampu menyesuaikan karakteristik diri dengan karir	9, 11		5
		Mampu mengembangkan diri dengan	6, 7, 10		

		karir			
4	Perencanaan ( <i>Planning</i> )	Mampu menetapkan pilihan karir	12, 13	19	3
5	Penyelesaian masalah ( <i>Problem Solving</i> )	Mampu menyusun strategi baru ketika ada hal yang tidak sesuai dengan rencana	14	21	2
<b>Jumlah</b>			<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

## B. Uji Coba Alat Ukur

Setelah selesai melakukan penyusunan alat ukur, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan uji coba alat ukur tersebut melalui penyebaran skala secara *online* atau dengan menggunakan *Google form* atau angket (kuesioner). Uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Uji coba alat ukur dilakukan hanya pada skala *psychological well-being* yaitu kepada 80 responden yang merupakan lulusan universitas HKBP Nommensen Medan. Uji coba dilaksanakan pada 11 – 26 juni 2024.

Setelah uji coba selesai, maka hasil uji coba tersebut dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistic 25 untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari kedua skala yang telah diuji dan menyusun kembali item-item pada setiap skala tersebut yang telah lolos uji coba untuk dapat diujikan kembali pada saat tahap penelitian sebenarnya.

Adapun tabel *blueprint* dari variabel penelitian yang telah diuji coba tersebut sebagai berikut:



**Tabel 3. 5 Blueprint Skala *Psychological Well-Being* Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Indikator perilaku	Nomor item		Jlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Autonomy</i>	Mampu bersikap mandiri	1		2
		Mampu bertahan dalam tekanan sosial	4		
2	<i>Positive relation with others</i>	Mampu membangun hubungan baik dengan orang lain	2	14	5
		Menjalin hubungan yang positif dengan orang lain		17, 19, 21	
3	<i>Environmental mastery</i>	Mampu mengontrol aktivitas	3	15	3
		Mampu menggunakan kesempatan dengan baik		20	
4	<i>Self-acceptance</i>	Mampu menerima berbagai aspek dalam diri	10	12	4
		Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri	5, 8	18	
5	<i>Purpose in life</i>	Mampu memberikan makna atas kehidupannya di masa lalu ataupun masa sekarang	6		4
		Memiliki arah tujuan hidup	9, 11	13	
6	<i>Personal growth</i>	Terbuka terhadap hal-hal baru	7		2
		Mempu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya		16	
<b>Jumlah</b>			<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>

Setelah dilakukan uji coba, item yang mewakili setiap aspek sebanyak 21 item dengan 11 item dengan pernyataan *favorable* dan 10 item dengan pernyataan *unfavorable*.

### **3.6 Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menghubungi *fresh graduates* lulusan tahun 2023 dan menyebarkan skala psikologi peneliti menggunakan *google form*. Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan respon dari subjek penelitian adalah dengan cara menghubungi subjek secara langsung melalui *Whatsapp* dengan *chat personal* atau dalam grup. Penelitian dilaksanakan pada 24 Juli – 6 Agustus 2024.

### **3.7 Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mendapat tujuan penelitian. Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasi *Spearman rho*, sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni ujinormalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

#### **3.7.1 Uji Asumsi**

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

##### **3.7.1.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Sejalan dengan itu Sujarweni (2014) mengungkapkan bahwa uji normalitas ini mengetahui

distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25*.

#### **3.7.1.2 Uji Linearitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah data stres memiliki hubungan linear dari kedua variabel. Penelitian menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25*, kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika  $p > 0,05$ .

#### **3.7.2 Uji Hipotesa**

Uji hipotesa menggunakan *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antara variabel X (*Psychological Well-Being*) dengan variabel Y (*Career Decision Making Self-efficacy*). Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05), jika Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  dan jika Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

