BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang sering terjadi saat masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja adalah kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan karir. Proses ini tentu merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan individu mengingat perencanaan karir yang tepat mampu membantu individu untuk menyelaraskan masa depan individu dengan keinginannya (Dharmawan dan Usman, 2022). Ketepatan dalam memilih karir selalu menjadi hal yang diinginkan oleh setiap individu karena hal ini akan sangat memengaruhi masa depan individu.

Career Decision Making sendiri merupakan proses kompleks yang melibatkan identifikasi dan evaluasi berbagai pilihan dan pada akhirnya akan membuat individu dapat memilih salah satu pilihan yang paling sesuai dengan keinginan karirnya (Gati dan Kulcsar, 2021). Nuraqmarina dan Risnawati (2018) mengemukakan bahwa *career decision making* merupakan upaya individu mengenal diri, memutuskan cakupan pekerjaan yang akan diambil, dan mampu menggabungkan keduanya dalam sebuah pilihan karir yang diinginkan. *Career Decision Making* merupakan proses pengumpulan informasi dari berbagai alternatif pilihan yang relevan kemudian memutuskan pilihan dari sekian banyak alternatif tersebut untuk suatu peran yang khas dari individu yang dibentuk berdasarkan sesuatu yang dipilih dan tidak dipilih oleh individu tersebut (Aqmarina, et. al., (2017). Salah satu kelompok yang biasanya mengalami kesulitan dalam melakukan *career decision making* adalah mahasiswa akhir (Noviyanti, 2021; Repi dan Kurniawati, 2022; Wahid, et. al., 2024).

Yunitri & Jatmika (2015) mengemukakan bahwa individu yang kesulitan dalam *career decision making* akan mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Hasil survei yang dilakukan oleh Nurrohim,

uga menunjukkan bahwa 24% mahasiswa tidak yakin
n karir mereka dan 58% masih merasa kesulitan dalam
r. Selain itu tingginya angka pengangguran juga
mahasiswa semakin cemas dalam menentukan karir
n minat dan bakat mereka (Noviyanti, 2021).

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Tingginya angka kesulitan dalam *career decision making* ini tidak sejalan dengan tugas perkembangan masa dewasa awal yang mana seharusnya individu sudah mampu memikirkan dan mendapatkan suatu pekerjaan (Hurlock, 2009). Lebih lanjut hal ini juga sejalan dengan penjelasan bahwa mahasiswa tingkat akhir harusnya memiliki kebutuhan untuk mendapatkan karir, mencari identitas, dan gaya hidup (King, 2010; Santrock, 2011). Data tersebut memunculkan adanya kesenjangan antara teori dengan kenyataan yang terjadi saat ini.

Career Decision Making dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas pemahaman terhadap diri sendiri dan lingkungan, memiliki kepercayaan diri, memiliki komitmen yang tinggi dalam belajar, tanggung jawab terhadap keputusan sudah diambil dan kesesuaian kemampuan yang dimiliki individu dengan kenyataan (Rida, 2018). Selain itu faktor internal seperti kepribadian, *locus of control,* dan *self efficacy* juga terbukti dapat memengaruhi kesulitan mahasiswa dalam melakukan *career decision making* (Fabio, et al., 2015; Ningrum dan Ariati, 2013, Patintingan, et al., 2023). Adapun faktor eksternal terdiri atas peran dari keluarga dalam pengambilan keputusan karir, keterlibatan diri dalam berbagai kegiatan positif, mengetahui peluang karir yang diinginkan, konformitas, *quality of school life,* serta dukungan orang tua, keluarga dan teman (Fadilla dan Abdullah (2019); Anastiani dan Primana, 2019).

Dari berbagai faktor yang memengaruhi *career decision making*, salah satu faktor yang paling signifikan memengaruhi adalah *self efficacy* (Ningrum dan Ariati, 2013; Reddan, 2015). Efendi (2013) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Friedman dan Schustack (2008) mendefinisikan *self efficacy* sebagai harapan keyakinan individu

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ıh mana ia dapat melakukan perilaku dalam keadaan *efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan untuk erilaku yang inginkan oleh individu sehingga jika *self* ıh maka individu cenderung enggan melakukan perilaku

tu terdapat pula faktor *self esteem* yang juga menjadi

faktor yang signifikan dalam memengaruhi *career decision making.* Penelitian yang dilakukan oleh Fidyawati et al., (2024); Purnasari dan Abdullah (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self esteem* terhadap *career decision making*. Lebih lanjut penelitian lain juga menunjukkan terdapat pengaruh *self esteem* terhadap *career decision making.* Bertentangan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Okafor dan Akpochafi, (2022); Yunusa et al., (2022) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *self esteem* dengan *career decision making.*

Self esteem diartikan sebagai penilaian global mengenai diri (Santrock, 2007). *Self esteem* merupakan suatu penilaian subjektif mengenai diri individu baik itu secara positif maupun secara negatif sehingga individu dapat menentukan dirinya berharga atau tidak di mata orang lain (Fitriaah dan Hariyono, 2019). *Self esteem* dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian individu dan konsep diri individu sehingga akan berdampak luas pada sikap dan perilakunya (Srisayekti dan Setiady, 2015).

Hubungan antara variabel *self efficacy, self esteem,* dengan *career decision making* dapat dijelaskan menggunakan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). SCCT menjelaskan bahwa pilihan karir dan kinerja individu dipengaruhi oleh keyakinan efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan pribadi. Individu cenderung menetapkan tujuan yang sesuai dengan pandangan mereka tentang kemampuan pribadi dan hasil yang akan diharapakan sehingga dapat pula dikatakan bahwa *self efficacy* dan *outcome expectation* cenderung memengaruhi cara individu memandang tujuan karirnya (Lent, et. al., 2002). *Self efficacy* dapat dijelaskan secara langsung oleh SCCT karena merupakan salah satu variabel utama yang membangun SCCT. Sedangkan secara tidak langsung, *self esteem* juga dapat dikatakan berkaitan dengan SCCT karena adanya aspek *self efficacy, outcome expectation,* dan *goals* dalam SCCT. Fitriah dan Hariyono (2019) menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan penilaian subjektif individu tentang dirinya sehingga tentunya penilaian ini konsepnya
n *self efficacy* namun arahnya lebih umum bukan hanya
ı kemampuan individu. Hal ini lebih lanjut akan
terhadap *outcome expectations* dan *goals* individu. Dari
i dapat dipahami bahwa *self efficacy* dan *self esteem*
ıgaruhi *career decision making* individu dimana ketika
an *self esteem* tinggi maka individu akan semakin yakin

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dengan tujuan karirnya sehingga dapat dikatakan bahwa individu tidak akan kesulitan dalam melakukan *career decision making*.

Saat ini sudah banyak penelitian penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making*. *Self efficacy* dan *self esteem* penting untuk dimiliki individu agar individu mampu melakukan *career decision making* dengan baik. Kondisi ini juga akan mendukung pelaksanaan tugas perkembangan individu dewasa awal yang seharusnya sudah mampu memikirkan dan mendapatkan suatu pekerjaan (Hurlock, 2009). Secara spesifik ternyata generasi Z justru memiliki *self efficacy* yang rendah (Wirawan et al., 2022; Incorporated, 2019). Hal ini menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan di konteks mahasiswa generasi Z yang juga mulai memasuki dunia kerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Udayar, et al., (2020) juga menunjukkan limitasi bahwa penelitian yang dilakukan belum memberikan perbedaan kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* dalam memengaruhi *career decision making* individu padahal diuraikan bahwa kedua faktor tersebut dapat memengaruhi *career decision making.* Terdapat pula sejumlah penelitian terdahulu yang telah mengutip penelitian Udayar, et al. (2020), namun belum ada yang mengisi kesenjangan limitasi tersebut dan mayoritas penelitian tersebut dilakukan di luar Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya urgensi penelitian lanjutan untuk mengisi limitasi tersebut.

Hasil penelitian yang tidak konsisten, limitasi dari penelitian sebelumnya, dan pentingnya pembuktian generalisasi pada konteks yang berbeda menjadi alasan penulis ingin mengkaji adakah kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir generasi Z di Universitas Hasanuddin.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, ısalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat *lf efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision* siswa tingkat akhir generasi Z di Universitas Hasanuddin?

Optimized using
trial version
www.balesio.com

l, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir generasi Z di Universitas Hasanuddin.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir generasi Z di Universitas Hasanuddin.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian terkait kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir generasi Z.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah terkait kesulitan individu khususnya mahasiswa tingkat akhir yang termasuk dalam kelompok generasi Z dalam melakukan *career decision making*. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan *self efficacy* dan *self esteem* mahasiswa tingkat akhir generasi Z melalui penjelasan dan penggambaran pentingnya *self efficacy* dan *self esteem* dalam melakukan *career decision making*.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Career Decision Making*

2.1.1 Definisi *Career Decision Making*

Career decision making merupakan proses kompleks yang didasarkan pada teori normatif bahwa keputusan terbaik adalah keputusan yang paling membantu dalam mencapai tujuan dari keputusan tersebut. Ketika individu mengalami keragu-raguan maka cenderung akan terjadi masalah dalam hal *career decision making* (Gati, et. al., 1996). *Career decision making* juga didefinisikan sebagai proses individu dalam menentukan dan memilih sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Proses ini dimulai dari penerimaan informasi yang kemudian dipahami dan dikembangkan melalui analisis dan tindakan praktis yang mendorong individu pada tindakan yang paling efisien (Salim, 2022). Vatmawati (2019) mendefinisikan *career decision making* sebagai upaya-upaya yang dilakukan untuk menyesuaikan karakteristik individu yang berada dalam lingkungan tertentu dengan ciri-ciri bawaan yang dimilikinya karena adanya aspek keturunan. Penyesuaian ini dilakukan sebagai upaya menghadapi berbagai pengalaman belajar yang merupakan perwujudan dari konsep diri.

Zamroni (2016) mendefinisikan *career decision making* sebagai suatu proses penentuan karir dari beberapa alternatif pilihan berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir hingga pada proses pembuatan komitmen untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan sebagai konsekuensi atas pelaksanaan pilihan tersebut. Proses ini merupakan proses yang penting karena sangat memengaruhi kehidupan individu. Ketika proses *career decision making* dilakukan dengan tepat maka individu dapat menentukan karirnya sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat memperoleh peluang yang ada dalam masyarakat. Dari berbagai definisi ini maka dapat disimpulkan bahwa *career decision making* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk membuat keputusan ang didasarkan pada pemahaman diri dan pemahaman an dipilihnya. Dalam penelitian ini *career decision making* ud adalah proses kompleks dalam menentukana pilihan pabila terdapat keragu-raguan maka akan cenderung ah di dalamnya.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2.1.2 Aspek-Aspek *Career Decision Making*

Terdapat beberapa aspek dari *Career Decision Making* yang dijelaskan oleh Osipow et. al. (1976). Beberapa aspek tersebut antara lain:

1. *Certainly Scale.* Aspek ini ditandai dengan adanya dua hal dalam diri individu, yaitu (1) *career chioce certainly* (kepastian pilihan karir) dan (2) *major choice certainty* (kepastian pilihan utama).
2. *Indecision Scale.* Aspek ini mencakup 4 hal dalam diri individu, yaitu (1) *lack of structure* yang berkaitan dengan kurangnya kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan karir, (2) *external barier* yang berkaitan dengan kebutuhan untuk mendapatkan dukungan atau informasi lebih lanjut tentang keputusan yang tepat, (3) *approach-approach conflict* yang berkaitan dengan kesulitan yang dialami ketika memutuskan di antara sejumlah alternatif keputusan yang menarik, dan (4) *personal conflict* yang merupakan refleksi dari kesulitan dalam mengambil keputusan karir, seperti ketika ingin mendapatkan jenis karir yang diharapkan oleh orang yang dianggap penting.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Decision Making*

Fadilla dan Abdullah (2019) mengemukakan dua faktor pengambilan keputusan karir, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas regulasi emosi, efikasi diri, persepsi terhadap harapan orang tua, minat pemahaman karir, *self determination, genetic, task approach skill,* dan motivasi berprestasi. Faktor eksternal terdiri atas *quality of school life,* pola asuh otoriter, konformitas, lingkungan kampus, kelengkapan fasilitas, biaya pendidikan, keringanan biaya, status akreditasi dan kurikulum.

Penelitian yang dilakukan oleh Dea et. al. (2023) menunjukkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan karir pada individu. Faktor tersebut antara lain faktor lingkungan sebesar 78,12%, faktor genetik sebesar 75,55%, faktor belajar sebesar 75,83%, dan faktor kepribadian sebesar 72,33%. Tinsley (1992) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi *career decision making,* antara lain karakteristik pribadi seperti identitas *esteem,* dan gaya pengambilan keputusan, tugas n yang harus diselesaikan, dan kondisi tugas serta na keputusan dibuat.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2.2 *Self Efficacy*

2.2.1 Definisi *Self Efficacy*

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan diri individu dalam menilai kemampuan dirinya dalam melakukan suatu hal demi mencapai hasil tertentu. Keyakinan ini mencakup kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kualitas serta kuantitas kognitif, serta cara individu bertindak ketika berada di bahwa tekanan. Keyakinan individu tentang kemampuannya mengerjakan suatu pekerjaan juga bergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi permasalahan tersebut. *Self efficacy* individu dapat meningkat seiring dengan kemampuan dan pertambahan pengalaman dari individu tersebut.

Alwisol (2019) *Self efficacy* merupakan persepsi diri individu mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkan. Efikasi diri merupakan penilaian individu mengenai apakah ia dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, serta bisa atau tidak bisa mengerjakan suatu perbuatan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Self efficacy merupakan kemampuan individu dalam mencapai suatu tujuan serta mengatasi suatu hambatan dan kecemasan dalam situasi tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* individu maka ia akan merasa bahwa dirinya mampu merampungkan mencapai tujuannya, namun jika *self efficacy* yang dimiliki rendah maka ia akan merasa tidak dapat mencapai tujuannya. *Self efficacy* merujuk kepada seberapa yakin individu dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu (Christian dan Moningka, 2012). Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan diri individu tentang kompetensi yang dimiliki sehingga individu mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

ɑ (1997) mengemukakan 3 aspek dari *self efficacy* antara

y (Generalisasi)

y atau generalisasi merupakan aspek yang berkaitan yang dilakukan individu. *Generality* merujuk pada sejauh

Optimized using
trial version
www.balesio.com

mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai tugas, baik pada suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau tugas yang tidak pernah dilakukan hingga dalams erangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* pada individu ditunjukkan pada kemampuannya dalam berbagai konteks, baik itu dalam hal tingkah laku, kognitif, maupun afentif.

2. *Magnitude/Level* (Tingkat Kesulitan)

Magnitude/Level merupakan aspek yang berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang perlu diselesaikan individu baik pada tuntutan sederhana, moderat sampai pada tuntutan yang membutuhkan performansi maksimal (sulit). Keyakinan individu terhadap tugas-tugas akan berbeda, bisa saja individu hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah, atau sulit. Persepsi individu dalam memandang tingkat kesulitan suatu ugas juga berbeda beda sehingga bisa saja ada yang menganggap tugas itu sulit namun bisa jadi individu lain tidak menganggap demikian. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan melihat tugas sulit sebagai suatu tantangan yang perlu dihadapi bukannya sebagai ancaman yang perlu dihindari.

3. *Strength* (Kekuatan)

Strength merupakan aspek yang berkaitan dengan kuatnya keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap tugasnya akan terus bertahan dalam pengerjaan tugas tersebut meskipun mengalami banyak kesulitan atau tantangan. Pengalaman individu berkaitan erat dengan aspek ini. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki akan teguh dan selalu berusaha untuk menghadapi kesulitan yang dihadapi.

2.3 *Self Esteem*

2.3.1 Definisi *Self Esteem*

Rosenberg (1965) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu evaluasi positif ataupun negatif individu terhadap dirinya. *Self esteem* juga diartikan sebagai dimensi evaluatif global individu mengenai diri
ock (2007). *Self esteem* merupakan salah satu dimensi
diri yang juga merupakan aspek kepribadian yang
n penting dalam terciptanya sikap dan perilaku individu.
uga dapat diartikan sebagai suatu penilaian subjektif
buat untuk terkait hal positif maupun hal negatif dalam
gga individu dapat menilai harga diri dan arti dirinya di

Optimized using
trial version
www.balesio.com

mata orang lain (Fitriah dan Hariyono, 2019).

Self esteem merupakan suatu kondisi dimana individu menilai dirinya sendiri. Ketika individu dapat menerima dan menilai dirinya berharga maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki *self esteem* yang tinggi. Hal ini akan berdampak positif pada proses pengejaran cita-cita, pengerjaan tugas dengan baik dan optimal, penghargaan diri dan orang lain, tahan terhadap tantangan, selalu berusaha mencari solusi atas suatu permasalahan, dan bisa berinteraksi dan berkomunikasi baik dengan orang lain. Sebaliknya ketika individu memiliki *self esteem* yang rendah maka ia tidak akan menerima dirinya dan akan menilai dirinya tidak berharga (Mu'awanah, 2014). Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan penilaian subjektif individu terkait dirinya sehingga individu dapat menentukan dirinya berharga atau tidak.

2.3.2 Aspek-Aspek *Self Esteem*

Terdapat dua aspek penting dalam *self esteem,* yaitu *self competence* dan *self liking* (Tafarodi & Swann, 2001; Tafarodi & Milne, 2002).

1. *Self competence* berkaitan dengan keseluruhan orientasi positif atau negatif individu terhadap diri sendiri sebagai sumber kekuatan dan kehebatan. *Self competence* merupakan pengalaman berharga individu yang dilakukan sebab keinginan dan kehendaknya sendiri. Individu dengan *self competence* yang positif akan cenderung merasa memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki.
2. *Self liking* berkaitan dengan perasaan berharga individu akan dirinya sendiri dalam lingkungan sosial. *Self liking* mengacu pada pengalaman evaluatif dari diri individu sebagai subjek sosial baik itu sebagai individu yang baik maupun individu yang buruk. Hal ini merujuk pada rasa berharga yang menyeluruh sebagai individu yang memiliki makna sosial. Penilaian yang dilakukan individu mengacu pada penilaian sosial individu terhadap dirinya sendiri sehingga penilaian dari orang lain tidak menjadi hal paling penting dalam *self*

Optimized using
trial version
www.balesio.com

swa Generasi Z

si Z merupakan individu yang lahir di tahun 1990-an dan un 2000- an yang merupakan masa yang dikelilingi oleh n teknologi yang pesat (Singh dan Dangmei, 2016).

Generasi Z merupakan generasi kerja terbaru yang lahir antara tahun 1995-2012 yang juga disebut sebagai generasi internet (Stillman dan Stillman, 2017). Terdapat berbagai pendapat yang berbeda mengenai tahun kelahiran generasi Z, namun dalam penelitian ini dipahami bahwa generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010 sebagaimana yang dikemukakan oleh Andrea et al., 2016). Adapun mahasiswa didefinisikan sebagai siswa yang berada di perguruan tinggi (Oemarjati, 2002). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa mahasiswa generasi Z merupakan individu yang berada di perguruan tinggi dan lahir pada tahun 1995-2010.

Salah satu hal yang membuat generasi Z berbeda dengan generasi lainnya adalah karena generasi Z menjadi generasi yang terlalu sering terpapar dengan teknologi termasuk penggunaan media sosial (Mandas dan Silfiyah, 2022; Putra, 2017; Singh dan Dangmei, 2016). Generasi Z dan teknologi merupakan kedua hal yang sulit untuk dipisahkan karena generasi Z dilahirkan di masa akses informasi khususnya internet telah menjadi budaya global sehingga dapat memengaruhi nilai-nilai, pandangan, dan tujuan hidup generasi Z. Keterkaitan generasi Z dengan teknologi justru menyebabkan generasi Z memiliki tingkat *self efficacy* dan *self esteem* yang rendah (Mandas dan Silfiyah, 2022; Wirawan et al., 2022; Incorporated, 2019).

Rendahnya *self efficacy* dan *self esteem* dapat berpengaruh terhadap kemampuan mahasiswa generasi Z dalam melakukan *career decision making.* Oleh karena itu menjadi hal penting untuk memperhatikan *self efficacy* dan *self esteem* mahasiswa generasi Z demi mendapatkan kesiapan menuju dunia kerja. Terlebih generasi Z merupakan generasi termuda yang saat ini mulai memasuki dunia kerja. Generasi Z merupakan generasi yang pada dasarnya unik dan memiliki potensi yang luar biasa dalam diri. Generasi Z termasuk generasi yang tertarik untuk melakukan pekerjaan yang berarti dan merasa dapat melakukan aktualisasi diri ketika mereka dapat berkontribusi bagi suatu organisasi tempatnya bekerja (Sakitri, 2021).

Optimized using
trial version
www.balesio.com

gan Variabel *Self Efficacy, Self Esteem,* dan *Career king*

Cognitive Career Theory merupakan teori yang uk menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang saling

terkait dalam pengembangan karir, yaitu proses minat akademik dan karir dasar berkembang, proses pilihan pendidikan dan karir dibuat, dan proses kesuksesan akademik dan karir diperoleh. Teori ini menjelaskan konsep minat, kemampuan, nilai, dan faktor lingkungan yang muncul dalam teori sebelumnya dan telah ditemukan memengaruhi pengembangan karir individu. Teori ini pertama kali dicetuskan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett pada tahun 1994 yang didasarkan pada teori kognitif sosial umum Albert Bandura sebagai sebuah teori yang berpengaruh dari proses kognitif dan motivasi yang telah diperluas untuk mempelajari banyak fungsi psikososial, seperti kinerja akademik, perilaku kesehatan, dan pengembangan organisasi (Lent, et.al. 2002).

Pada konteks variabel *self efficacy* dan *self esteem* yang berpengaruh terhadap variabel *career decision making* SCCT dapat dikatakan mampu menjelaskan hubungan ketiga variabel ini. *Self efficacy* merupakan salah satu variabel pembangun dasar SCCT selain *outcome expectations* dan *goal* (Lent, et. al. 1994). SCCT menjelaskan bahwa individu cenderung memiliki *self efficacy* yang kuat ketikasumsia mereka memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar karir yang diinginkannya (Lent, et.al. 2002).

Lebih lanjut *Self esteem* mengacu pada cara individu mengevaluasi dirinya sendiri (Santrock, 2007). Ketika individu memiliki penilaian yang baik akan dirinya maka artinya individu tersebut memiliki *self esteem* yang tinggi. Hal ini mirip dengan konsep *self efficacy* yang juga merupakan bentuk penilaian diri yang membuat individu yakin akan kemampuan yang dimiliki. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa *self esteem* juga dapat dikaitkan dengan SCCT dimana ketika individu memiliki *self esteem* yang tinggi maka hal ini dapat berdampak positif pada proses pengejaran cita-cita atau karir individu (Mu'awanah, 2014). Dalam konsep SCCT, individu dengan *self esteem* yang tinggi cenderung merasa diri lebih berharga, mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan memiliki keinginan untuk mencapai karir yang

ebaliknya, ketika individu meragukan dirinya, maka erung tidak berkembang dan mengharapkan hasil yang et.al. 2002).

variabel yang dijelaskan dalam SCCT, yaitu *self ome expectations,* dan *personal goals* dapat dikaitkan *efficacy* dan *self esteem.* Untuk variabel *self efficacy,*

Optimized using
trial version
www.balesio.com

sudah terlihat jelas bahwa *self efficacy* berkaitan erat dengan karir karena sudah menjadi salah satu aspek penting yang dijelaskan dalam SCCT dimana ketika *self efficacy* individu tinggi maka individu akan semakin percaya dengan kemampuannya yang kemudian akan membuatnya cenderung tertarik dan ingin mengejar, serta melakukan yang terbaik untuk karirnya (Lent, et.al. 2002). Untuk variabel *self esteem* sendiri juga dapat dikatakan mampu dijelaskan oleh SCCT dalam menjabarkan hubungannya dengan *career decision making* dimana semakin tinggi *self esteem* individu maka individu akan semakin mampu menentukan karirnya di masa depan (Lent, et.al. 2002). Kedua variabel tersebut akan mengarah pada tingkat kepercayaan diri individu terhadap diri dan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan ini akan mampu memengaruhi cara individu memikirkan *outcome expectations* yang akan diperoleh dari suatu tindakan dan akan semakin memperkuat keinginan individu mencapai tujuan yang ingin diraih (Lent, et.al. 2002).

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya kontribusi *self efficacy* terhadap *career decision making* (Ningrum dan Ariati (2013) dan Reddan (2015). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya hubungan antara *self esteem* terhadap *career decision making* (Fidyawati et al., (2024); Purnasari dan Abdullah, 2018). Akan tetapi terdapat pula penelitian yang justru menjelaskan bahwa keduanya tidak memiliki hubungan yang signifikan (Okafor dan Akpochafi, 2022; Yunusa et al., 2022) Lebih lanjut pada penelitian yang dilakukan oleh Udayar et. al., (2020) memperoleh hasil bahwa kedua variabel, yaitu *self efficacy* dan *self esteem* terbukti mampu memengaruhi *career decision making* namun memiliki limitasi dalam menjelaskan tingkat kontribusi yang diberikan oleh variabel *self efficacy* dan *self esteem* terhadap variabel *career decision making*. Sebanyak 23 penelitian terdahulu yang juga telah mengutip penelitian Udayar et. al., (2020) belum ada yang mengisi limitasi tersebut dan lebih berfokus untuk mendukung hasil penelitian Udayar yang menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy dan self esttem* terhadap *career decision making,* serta sebagian besar [illegible]kukan di luar Indonesia.

[illegible]sis Penelitian

[illegible]dapat kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap [illegible]*sion making* mahasiswa tingkat akhir generasi Z di

Optimized using
trial version
www.balesio.com

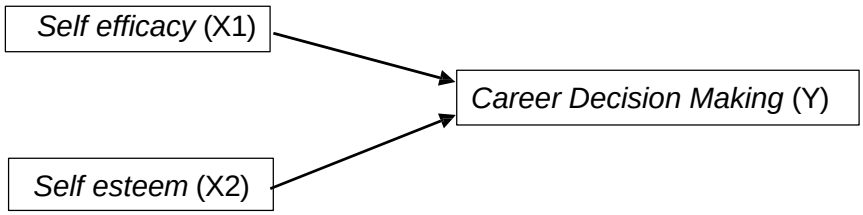
Universitas Hasanuddin

H1: Terdapat kontribusi *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *career decision making* mahasiswa tingkat akhir generasi Z di Universitas Hasanuddin

2.7 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Optimized using
trial version
www.balesio.com