

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kancuh dan Persiapan

4.4.1 Orientasi Kancuh

Peneliti melaksanakan penelitian ini di Indonesia dengan kriteria responden yaitu individu berjenis kelamin laki-laki ataupun perempuan yang berada di usia *quarter life crisis* dengan rentang usia 20-29 tahun. *Quarter life crisis* merupakan masa yang sering terjadi pada individu yang berada di usia 20-an dimana individu tersebut mengalami kecemasan akan hubungan, karir dan masa depan (Robinson, Wright, & Smith, 2013).

Proses pengambilan data mulai dilaksanakan pada tanggal 16 April 2023 sampai dengan 21 April 2023 secara *online* melalui media *google form*. *Google form* tersebut terdiri dari empat bagian diantaranya *informed consent*, identitas responden, skala *self esteem* dan skala kematangan karir. Kemudian, *form* disebarkan pada responden melalui *whatsapp* dan media sosial lainnya yang peneliti miliki.

4.4.2 Persiapan Penelitian

Terdapat beberapa tahap persiapan yang wajib peneliti lakukan sebelum melaksanakan proses penelitian, seperti:

a. Persiapan Administrasi

Tahapan ini peneliti melakukan berbagai persiapan, dimana sebelumnya peneliti telah menetapkan kriteria subjek penelitian yaitu individu dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan yang berada di rentang usia 20-29 tahun, sesuai dengan tujuan penelitian dan didukung dengan penjelasan Robinson dkk. (2013) bahwa masa *quarter life crisis* sering terjadi pada individu yang berada pada rentang usia 20-an.

Selanjutnya, peneliti mempersiapkan *google form* yang berisi *informed consent* sebagai bentuk kesediaan dari responden, identitas responden, skala *self esteem* dan skala kematangan karir. Proses pengambilan data akan dilaksanakan secara *online* melalui media sosial sehingga peneliti tidak harus menggunakan surat izin penelitian dari instansi.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahap ini peneliti mempersiapkan dua alat ukur yang akan digunakan yaitu skala *self esteem* dan skala kematangan karir.

1) Skala *Self Esteem*

Skala *self esteem* dari Mahmudha (2017) berdasarkan teori dan aspek Coopersmith yang dimodifikasi pada pilihan jawaban dari jawaban tertutup menjadi skala *likert*. Skala ini terdiri dari 25 aitem pernyataan yang terbagi menjadi pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*.

2) Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir Yana, Haq, dan Nulipata (2022) berdasarkan teori dan aspek Super yang dimodifikasi pada pilihan jawaban dari skala lima tingkat menjadi skala *likert*. Skala ini terdiri dari 26 aitem pernyataan yang terbagi menjadi aitem *favorabel* dan *unfavorabel*.

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Peneliti mengawali proses penelitian ini dengan melaksanakan pengujian alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan agar dapat diketahui validitas dan reliabilitas dari kedua skala yang akan disebarkan setelah dilakukan modifikasi oleh peneliti. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 13-14 April 2023 pada 55 subjek yang sesuai dengan kriteria responden. Jumlah subjek sebanyak 55 orang tersebut ditentukan sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2014) bahwa minimal subjek uji coba sebuah alat ukur adalah 30 orang. Berikutnya data-data tersebut dilanalis secara statistika dengan bantuan *SPPS for windows* versi 26.

d. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur

Setelah seluruh data uji coba terkumpul peneliti melanjutkan dengan proses analisis data, adapun hasil dari analisis tersebut yaitu:

1) Skala *Self Esteem*

Hasil dari uji coba alat skala *self esteem* menunjukkan bahwa dari 25 aitem terdapat 8 aitem yang gugur dan 17 aitem valid. Adapun aitem-aitem yang gugur tersebut adalah aitem 5, 8, 9, 10, 19, 20, 24 dan 25. Berdasarkan hasil analisis konfirmatori diperoleh hasil pada *Chi Square* sebesar 0.744 ($p > 0.01$) nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *self esteem* ini fit, selain itu model fit juga dapat dilihat dari nilai GFI sebesar 0.866 (< 0.90), RMSEA sebesar 0.000 (< 0.80), CFI sebesar 1.000 (> 0.90) dan NNFI sebesar 1.051 (> 0.90). Koefisien validitas untuk 17 aitem yang valid bergerak dari 0.320 sampai dengan 0.824. Kemudian, untuk reliabilitas *alpha cronbach* dari skala ini yaitu sebesar 0.832. Berikut merupakan *blueprint* setelah uji coba.

Tabel 4.1
Blueprint Skala *Self Esteem* Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem			
			F	Jumlah	UF	Jumlah
1.	Kekuatan	Memiliki rasa percaya diri yang memunculkan kemampuan memimpin dan diakui oleh banyak orang	-	-	11,13,17, 23	4
2.	Keberartian	Penerimaan dan kepedulian terhadap diri	-	-	3,21	2

	sendiri				
	Menerima perhatian, penghargaan, dan kepedulian dari orang lain	-	-	22	1
	Merasa diterima di lingkungan sekitarnya	14	1	6,16	2
3.	Kebijakan				
	Memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan segala sesuatu yang berkaitan dengan dirinya	-	-	1,12,18	3
4.	Kemampuan				
	Memiliki perasaan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki	4	1	2,7,15	3

2) Kematangan Karir

Hasil dari uji coba alat skala kematangan karir menunjukkan bahwa dari 26 aitem terdapat 11 aitem yang gugur dan 15 aitem valid. Adapun aitem-aitem yang gugur tersebut adalah aitem 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 22, dan 26. . Berdasarkan hasil analisis konfirmatori diperoleh hasil pada *Chi Square* sebesar 0.992 ($p > 0.01$) nilai tersebut menunjukkan bahwa skala kematangan karir ini fit, selain itu model fit juga dapat dilihat dari nilai GFI sebesar 0.854 (< 0.90), RMSEA sebesar 0.000 (< 0.80), CFI sebesar 1.000 (> 0.90) dan NNFI sebesar 1.297 (> 0.90). Koefisien validitas untuk 15 aitem yang valid bergerak dari 0.329 sampai dengan 0.708. Kemudian, untuk reliabilitas

alpha cronbach dari skala ini yaitu sebesar 0.760. Berikut merupakan *blueprint* setelah uji coba.

Tabel 4.2
Blueprint Skala Kematangan Karir Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No Item			
			F	Jumlah	UF	Jumlah
1.	Perencanaan Karir	Usaha pengumpulan langkah atau cara dan memikirkan dampak positif dan negatif untuk mencari suatu karir.	3, 6, 19, 24	4	-	-
2.	Eksplorasi Karir	Menggambarkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia disekitar untuk kemudian mendukung perencanaan karir.	1, 4, 13, 25	4	-	-
3.	Pengambilan Keputusan	Kemampuan seseorang untuk menggunakan kombinasi pengetahuan dan pemikiran dalam mengambil keputusan rencana karir di masa depan secara realistis	16, 18, 21	3	-	-
4.	Kompetensi informasional	Pemahaman terkait tugas masa perkembangannya, ditandai dengan telah mengeksplorasi minat dan kemampuan serta mengetahui mengenai tugas di suatu bidang karir tertentu	14,17, 20, 23	4	-	-

4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan tanggal 16 April 2023 hingga dengan 21 April 2023. Peneliti menyebarkan link *google form* pada subjek yang sesuai dengan kriteria pada penelitian untuk memperoleh data. Adapun kriteria subjek yang telah ditetapkan yaitu individu berjenis kelamin laki-laki atau perempuan

yang berada pada rentang usia 20-29 tahun. Link *google from* yang disebarakan terbagi menjadi empat bagian yaitu *informed consent* sebagai bentuk kesediaan subjek berpartisipasi pada penelitian, identitas subjek, skala *self esteem* dan skala kematangan karir. Selain itu, dalam *google from* tersebut peneliti juga menjelaskan bagaimana cara subjek mengisi dan memberitahukan bahwa tidak terdapat jawaban benar atau salah, oleh karena itu subjek dapat mengisi berdasarkan dengan keadaan yang sebenarnya.

Link *google from* disebarakan oleh peneliti secara *online* melalui media sosial, dikarenakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *snowball sampling* maka dalam proses penyebaran link peneliti juga meminta bantuannya pada subjek untuk menyebarkan link tersebut pada orang lain yang sesuai dengan kriteria penelitian. Sehingga seiring berjalannya waktu jumlah subjek yang diperoleh semakin bertambah dan sampai dengan jumlah target yang ditetapkan yaitu 103 subjek.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data dari kuesioner yang telah di sebarakan oleh peneliti melalui *google frome* secara *online*. Terkumpul responden yang bersedia berpartisipasi untuk mengisi kuesioner tersebut adalah sebanyak 103 orang baik laki-laki ataupun perempuan, berikut tabel rincian data tersebut:

Tabel 4.3
Subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	34	33%
Perempuan	67	67%
Total	103	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang dengan presentase 33% sedangkan subjek perempuan berjumlah 67 orang dengan peresentasi 67%, sehingga total keseluruhan subjek sebanyak 103 orang. Kemudian berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa jumlah subjek laki-laki terlihat lebih sedikit dibandingkan dengan subjek perempuan. Seluruh subjek tersebut berada direntang usia 20 tahunan dan berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Ternate, Sumbawa, Bengkulu, Kalimantan, Nusa Tenggara Barat, Maluku, Ambon dan Lampung.

4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan gambaran dari data yang diperoleh peneliti. Data ini dipersiapkan agar mempermudah peneliti untuk menjelaskan data yang diperolehnya. Berikut tabel dari data penelitian:

Tabel 4.4
Deskripsi data penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Self Esteem</i>	17	68	42,5	8,5	24	60	42,8	6
Kematangan Karir	15	60	37,5	7,5	36	50	43	3

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat data secara hipotetik dan secara empirik. Data hipotetik peneliti peroleh dari hasil perhitungan berdasarkan skala yang digunakan. Sedangkan, data empirik peneliti peroleh dari perhitungan berdasarkan data penelitian. Kemudian data tersebut akan digunakan untuk perhitungan kategorisasi, sehingga peneliti dapat mengetahui sebaran subjek dari masing-masing variabel secara jelas.

Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Azwar (2020) bahwa kategorisasi bertujuan untuk mengetahui penempatan individu dalam sebuah kelompok secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Berikut norma yang digunakan untuk kategorisasi.

Tabel 4.5
Norma lima kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Rendah	$X < M - 1,8 SD$
Rendah	$M - 1,8 SD \leq X < M - 0,6 SD$
Sedang	$M - 0,6 SD \leq X < M + 0,6 SD$
Tinggi	$M + 0,6 SD \leq X < M + 1,8 SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$

Tahap selanjutnya peneliti memasukan angka empirik disesuaikan dengan norma pada tabel diatas. Angka empirik digunakan untuk mengetahui sebaran subjek secara kelompok dengan batasan angka dari data yang diperoleh peneliti. Berikut merupakan tabel dari rumus perhitungan untuk kategorisasi.

Tabel 4.6
Rumus perhitungan untuk kategorisasi

Kategorisasi	Self Esteem	Kematangan Karir
Sangat Rendah	$X < 42,8 - 1,8,6$	$X < 43 - 1,8,3$
Rendah	$42,8 - 1,8,6 \leq X < 42,8 - 0,6,6$	$43 - 1,8,3 \leq X < 43 - 0,6,3$
Sedang	$42,8 - 0,6,6 \leq X < 42,8 + 0,6,6$	$43 - 0,6,3 \leq X < 43 + 0,6,3$
Tinggi	$42,8 + 0,6,6 \leq X < 42,8 + 1,8,6$	$43 + 0,6,3 \leq X < 43 + 1,8,3$
Sangat Tinggi	$X > 43 + 1,8,6$	$X > 43 + 1,8,3$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus pada tabel diatas maka diperoleh hasil untuk sebaran subjek pada setiap kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kategorisasi dari setiap variabel

Kategorisasi	Self Esteem		Kematangan Karir	
	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	5	4.9%	4	3.9%
Rendah	25	24.3%	27	26.2%
Sedang	46	44.7%	37	35.9%
Tinggi	22	21.4%	30	29.1%
Sangat Tinggi	5	4.9%	5	4.9%
Total	103	100%	103	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi diatas maka dapat diketahui pada variabel *self esteem* bahwa subjek dengan *self esteem* yang sangat

tinggi berjumlah 5 orang dengan presentase 4.9%. Kemudian subjek dengan *self esteem* yang tinggi berjumlah 22 orang dengan presentase 21.4%, subjek dengan *self esteem* kategori sedang berjumlah 46 orang dengan presentase 44.7%. Kemudian subjek dengan *self esteem* rendah berjumlah 25 orang dengan presentase 24.3% dan subjek dengan *self esteem* sangat rendah berjumlah 5 orang dengan presentase 4.9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *self esteem* yang baik, terlihat dari banyaknya subjek yang berada pada kategori sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Selanjutnya untuk variabel kematangan karir subjek dengan kematangan karir yang sangat tinggi berjumlah 4 orang dengan presentase 3.9%, subjek dengan kematangan karir yang tinggi berjumlah 30 orang dengan presentase 29.1%, kemudian subjek dengan kematangan karir sedang berjumlah 37 orang dengan presentase 35.9 %, sedangkan subjek yang masuk dalam kategori kematangan karir rendah berjumlah 27 orang dengan presentase 26.2% dan subjek dengan kematangan karir sangat rendah berjumlah 4 orang dengan presentase 3.9%. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sama seperti kategori pada *self esteem* yang menunjukkan sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki kematangan karir yang baik hal tersebut terlihat dari banyaknya subjek yang berada pada kategori sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

4.3.3 Uji Asumsi

Uji persyaratan (asumsi) merupakan syarat yang perlu dilakukan dalam sebuah penelitian kuantitatif sebelum dilakukan uji hipotesis. Terdapat dua uji asumsi yang dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian data yang digunakan agar peneliti mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan peneliti tersebar secara normal. Pada tahap ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui normalitas dari data yang diperoleh, dengan taraf signifikansi 0.05. Data dapat dikatakan normal ketika nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05 (Apriyono & Taman, 2013).

Tabel 4.8
Hasil uji normalitas kolmogorov-samirnov

Valiabel	Sig.	Interpretasi
<i>Self Esteem</i>	0.200	Normal
Kematangan Karir	0.200	Normal

Berdasarkan tabel normalitas tersebut maka diketahui bahwa variabel *self esteem* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 dan variabel kematangan karir memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang mana nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah salah satu uji analisis data yang berfungsi untuk memastikan apakah variabel dalam sebuah penelitian berada pada satu garis (linier). Pada tahap ini digunakan uji linear dengan taraf signifikansi dari *linearity* lebih kecil dari 0.05 (Rahayu, 2015).

Tabel 4.9
Hasil uji linieritas

Valiabel	R Squared	Linearity	Interpretasi
<i>Self Esteem*</i> Kematangan Karir	0.141	0.000	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas maka dapat diketahui bahwa variabel *self esteem* dengan kematangan karir memiliki nilai sig *linearity* sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai *linearity* pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu *self esteem* dan kematangan karir berada pada satu garis yang sama atau linier. Oleh kerna itu dapat disimpulkan bahwa uji linieritas dalam penelitian ini dapat terpenuhi karena nilai sig pada *linearity* kurang dari 0.05. Selain itu, berdasarkan uji linieritas juga diketahui bahwa *self esteem* berkontribusi atau memberikan pengaruh pada kematangan karir sebesar 14.1% terlihat dari nilai *R Squared* sebesar 0.141.

4.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis ini

dilakukan setelah syarat dari uji asumsi terpenuhi. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan kematangan karir, sehingga digunakan uji korelasi *product moment*. Kedua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05 (Safitri, 2016). Kemudian apabila nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 artinya kurang dari 0.01 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian tersebut memiliki hubungan yang sangat signifikan (Kurniawati, 2014).

Tabel 4.10
Hasil uji korelasi *product moment*

Variabel	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Interpretasi
Self Esteem dengan Kematangan Karir	0.375	0.000	Terdapat hubungan positif

Tabel hasil uji korelasi *product moment* diatas menunjukkan bahwa variabel *self esteem* dengan kematangan karir memperoleh signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai *person coreelation* 0.375. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *self esteem* dengan kematangan karir. Hal ini terlihat dari nilai sig 0.000 < 0.01 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel.

Kemudian nilai *person coreelation* sebesar 0.375 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bernilai positif dengan kriteria kekuatan rendah, penjelasan ini sesuai dengan kriteria

interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014) bahwa rentang nilai *person coreelation* yang bergerak dari angka 0.200-0.399 termasuk kedalam interpretasi sedang. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4.3.5 Uji Analisis Tambahan

Pada penelitian ini peneliti melakukan *one way anova* sebagai uji analisis tambahan yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan rata-rata kedua variabel pada laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.11
Hasil uji *one way* ANOVA

Variabel	Laki-laki	Perempuan
<i>Self Esteem</i>	44.62	41.97
Kematangan Karir	44.15	42.65

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai mean pada variabel *self esteem* untuk laki-laki sebesar 44.62 dan perempuan sebesar 41.97. Kemudian diketahui juga nilai mean pada variabel kematangan karir untuk laki-laki sebesar 44.15 dan perempuan sebesar 42.65.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan kematangan karir pada usia *quarter life crisis*. *Quarter life crisis* adalah masa dimana rentan terjadi pada individu di usia 20 tahunan, pada masa ini individu tersebut merasa kebingungan dan khawatir terkait masa depan seperti karir, pasangan hidup, dan hubungannya dengan orang lain

(Herawati & Hidayat, 2020). Sesuai dengan penjelasan tersebut dalam penelitian ini peneliti menggunakan subjek yang berada di rentang usia 20-29 tahun, baik yang berjenis kelamin laki-laki atau perempuan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh subjek sebanyak 103 orang yang terdiri dari 34 orang laki-laki dan 67 orang perempuan dengan rentang usia 20 tahunan. Kemudian, subjek dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai wilayah di Indonesia seperti Jabar, Jateng, DI Yogyakarta, Ternate, Sumbawa, Bengkulu, Kalimantan, Nusa Tenggara Barat, Maluku, Ambon dan Lampung .

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji korelasi. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel *self esteem* dengan kematangan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$) dan nilai korelasi antar variabel sebesar 0.375. Oleh karena itu, hasil analisis ini menunjukkan bahwa seseorang dengan *self esteem* yang baik maka akan semakin baik juga kematangan karir dan sebaliknya seseorang dengan *self esteem* rendah maka akan semakin rendah juga kematangan karirnya.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Safinah, Marsofiyati, dan Fadhyallah (2023) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* berhubungan positif dengan kematangan karir, dimana ketika seseorang mampu menghargai serta memahami apa yang menjadi kelebihan dan kekurangannya maka akan lebih mudah untuk menentukan karir untuk masa depan. Selain itu, penelitian Wulandari dan Nurhadianti (2019) menyimpulkan dari hasil

penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara *self esteem* dengan kematangan karir. Temuan-temuan diatas juga diperkuat oleh hasil penelitian Syifa'ussurur, Husna dan Fahmi (2021) masa kebingungan karir yang dialami individu di usia *quarter life crisis* dapat diatasi dengan lebih menghargai apa yang dimiliki dan berhenti untuk membandingkan diri dengan orang lain.

Kematangan karir merupakan keterampilan yang harus dimiliki seseorang sehingga dapat merencanakan karir sesuai harapannya. Sejalan dengan penjelasan Rachmawati (2013) kematangan karir merupakan sebuah kesiapan, kemampuan dan kapasitas yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk dapat menyelesaikan setiap tugas dari perkembangan karir yang berkaitan dengan keputusan karir. Keputusan karir yang baik adalah yang sesuai dengan tujuan dan keinginan individu tersebut (Bantam & Syah, 2022). Oleh karena itu, kematangan karir di usia *quarter life crisis* ini menjadi penting karena akan memudahkan individu tersebut untuk merencanakan karir, mengurangi perasaan cemas dan kekhawatir yang dirasakan akibat kebingungan karir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah *self esteem* (Purnasari & Abdullah, 2018). *Self esteem* dipahami sebagai sebuah bentuk penilaian diri yang diekspresikan melalui sikap. Penilaian ini dapat bersifat positif atau negatif, sehingga dapat menunjukkan seberapa yakin individu tersebut percaya bahwa dirinya mampu dan berarti dengan memahami segala kelebihan dan kekuarangan yang dimiliki. Menurut Coopersmith (Laeli dkk., 2018) *self esteem* adalah sebuah bentuk evaluasi

yang dilakukan oleh seorang individu terhadap dirinya sendiri dan biasanya diakhiri dengan penghargaan atas apa yang individu tersebut capai atau miliki.

Maslow (Widodo & Pratits, 2013) menjelaskan bahwa *self esteem* terbagi menjadi dua diantaranya penghargaan dari dalam diri dan penghargaan dari orang-orang yang berada disekitar seorang individu, ketika seorang individu di *usia quarter life crisis* mampu menghargai segala kemampuan yang dimiliki dan merasa berarti dalam kehidupannya maka individu tersebut akan terus berusaha melakukan yang terbaik sehingga mampu merencanakan karirnya. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kematangan karir dengan *self esteem* yang dimiliki oleh seorang individu.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi diketahui bahwa subjek memiliki kematangan karir yang sangat tinggi berjumlah 5 orang dengan presentase 4.9%, subjek dengan kematangan karir yang tinggi berjumlah 30 orang dengan presentase 29.1% dan subjek dengan kematangan karir sedang berjumlah 37 orang dengan presentase 35.9%. Hal ini menunjukkan sebagian besar subjek pada penelitian memiliki tingkat kematangan karir yang baik. Dimana subjek sudah mulai merencanakan karirnya, mulai mencari sumber informasi yang dapat mendukung rencana karir yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada, dan mengolah seluruh informasi tersebut sehingga dapat memutuskan karir yang sesuai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Linda (2015) yang menjelaskan bahwa ketika

seseorang mencapai kematangan karir yang baik maka individu tersebut sudah mulai memikirkan dan melakukan perencanaan karir yang diinginkannya, tentunya diimbangi dengan usaha mencari berbagai informasi untuk mendukung perencanaan karir tersebut.

Kondisi kematangan karir diatas didukung adanya *self esteem* yang baik juga pada subjek hal tersebut terlihat dari hasil kategorisasi, dimana subjek dengan *self esteem* yang sangat tinggi berjumlah 5 orang dengan presentase 4.9%. Kemudian subjek dengan *self esteem* yang tinggi berjumlah 22 orang dengan presentase 21.4% dan subjek dengan *self esteem* sedang berjumlah 46 orang dengan presentase 44.7%. Sama seperti variabel kematangan karir, hasil kategorisasi ini menunjukkan sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki *self esteem* yang baik. Oleh sebab itu dapat diketahui subjek sudah menyadari pentingnya menghargai diri dengan cara memahami akan kemampuan diri, tidak membandingkan diri dengan orang lain, berusaha menjadi seseorang yang lebih baik lagi dengan tidak berputus asa atas apa yang sedang dihadapi. Hal ini didukung hasil penelitian Hidayati, Ramadhani, Nursyifa, dan Afiyanti (2020) yang menyimpulkan bahwa individu dengan *self esteem* yang baik akan lebih percaya diri dimana individu tersebut memahami segala kemampuannya, tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan, tidak ragu mengambil keputusan karenan mempertimbangkan segala resiko yang mungkin terjadi, sehingga mampu menjalankan kehidupannya dengan baik.

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian memiliki *self esteem* dan kematangan karir yang baik, dimana banyaknya subjek yang memiliki kematangan karir yang baik dipengaruhi oleh *self esteem* yang baik juga. Adanya persamaan tersebut dapat menjelaskan keterkaitan antara aspek *self esteem* dengan kematangan karir. Dimana subjek sudah dapat mengendalikan diri sendiri dan orang lain serta adanya usaha untuk mencari berbagai informasi yang diperlukan agar dapat merencanakan karir dengan baik. Hal ini memperlihatkan keterkaitan antara aspek kekuatan pada *self esteem* dengan aspek eksplorasi dan kompetensi informasi pada kematangan karir. Dengan adanya kekuatan untuk mengendalikan diri, individu akan lebih mudah mencari dan memperoleh sumber informasi yang sesuai dengan keinginannya (Purnasari & Abdullah 2018).

Kemudian menurut Crites (Yana dkk., 2022) seseorang dengan kematangan karir sedang maka terlihat adanya pengetahuan tentang dirinya, pengetahuan mengenai pekerjaan yang diinginkan, kemampuan untuk memilih pekerjaan, dan merencanakan karir yang diharapkan. Sejalan dengan kondisi subjek dalam penelitian ini yang memiliki kematangan karir pada kategori sedang. Artinya individu pada usia *quarter life crisis* yang memiliki kematangan karir sedang maka individu tersebut sudah mulai merencanakan karir yang diinginkan diiringi dengan proses pencarian berbagai informasi yang mendukung rencana karirnya dan rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki.

Penjelasan tersebut juga menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara aspek keberartian pada *self esteem* dengan aspek perencanaan karir pada kematangan karir, dimana rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki menjadi bagian dalam kematangan karir. Sesuai dengan pendapat Nirmala dan Masusan (2014) individu dengan *self esteem* yang baik akan memiliki rasa percaya diri yang bagus dapat menyelesaikan permasalahan yang dialami, berani mengambil resiko atas keputusannya, memahami segala kemampuan yang dimiliki sehingga individu tersebut dapat memelihara dirinya sendiri dan mencapai kematangan karir yang baik.

Penjelasan terkait kategorisasi dan keterkaitan antara aspek *self esteem* dan kematangan karir tersebut semakin memperkuat hipotesis penelitian ini dimana semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang individu maka akan semakin tinggi juga kematangan karirnya. Penjelasan tersebut diperkuat hasil penelitian Amalia (2018) menjelaskan bahwa seseorang dengan *self esteem* yang tinggi lebih antusias dan semangat dalam merencanakan karir masa depannya karena merasa dirinya layak, terampil, dan berharga. Selain itu uji tambahan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui perbedaan rata-rata antara laki-laki dan perempuan, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa pada subjek laki-laki diperoleh rata-rata sebesar 44.62 dan 41.97 untuk perempuan pada *self esteem*, sehingga diketahui bahwa *self esteem* perempuan lebih rendah dari pada laki-laki. Sejalan dengan penelitian Nirmalasari dan Masusan (2014) yang menjelaskan perempuan cenderung memiliki *self esteem* dikarenakan adanya budaya yang

memandang bahwa perempuan merupakan individu yang lemah, penurut, dan mudah dikendalikan sehingga perempuan kurang menghargai dirinya.

Kemudian, hasil perhitungan ini juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki kematangan karir lebih rendah dari pada laki-laki. Terlihat dari nilai yang diperoleh perempuan sebesar 42.65 sedangkan laki-laki sebesar 44.15. Rendahnya kematangan karir yang dimiliki perempuan dikarenakan perempuan cenderung lambat dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang dirasakan sehingga menghambat proses perkembangan karir dan keputusan karir yang tepat. Sedangkan laki-laki akan mudah bangkit saat mengalami permasalahan sehingga cepat dalam proses perencanaan karirnya (Sinuraya, Pranandari & Sartika, 2022).

Pada penelitian ini juga diketahui seberapa berpengaruh variabel *self esteem* terhadap kematangan karir yang dimiliki oleh seorang individu di usia *quarter life crisis*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai sebesar 0.141 hal ini menunjukkan bahwa variabel *self esteem* berkontribusi atau memberikan pengaruh pada variabel kematangan karir bagi individu di usia *quarter life crisis* sebesar 14.1%, sehingga sisanya sebesar 85.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir seorang individu seperti penelitian Nigrum dkk. (2021) yang menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa sebagian besar kematangan karir yang dimiliki oleh individu di usia 20 tahunan dipengaruhi oleh lokus kontrol internal dengan presentase 69%, lokus kontrol internal mempengaruhi kematangan karir seorang individu, dimana rasa

percaya terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi sebuah permasalahan dan hambatan yang terjadi pada tugas perkembangan karir.

Kemudian pada penelitian Iskandar dan Anggraeni (2022) yang menyimpulkan berdasarkan hasil penelitiannya bahwa kematangan karir di pengaruhi oleh lokus kontrol internal sebesar 15.84%, konsep diri sebesar 10.3% dan dukungan keluarga sebesar 3.09%, penelitian tersebut menjelaskan bahwa lokus kontrol internal mempengaruhi kematangan karir seorang individu, dimana rasa percaya diri yang dimiliki seorang individu mempengaruhi proses penyelesaian setiap tugas dalam perkembangan karir. Selain itu dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa konsep diri dan dukungan keluarga mempengaruhi kematangan karir seorang individu, dikatakan bahwa seorang individu dengan konsep diri yang baik dapat menjadi pribadi yang tangguh sehingga mampu merencanakan karirnya dimasa depan, hal tersebut juga dapat didukung dengan adanya dorongan dari keluarga.

Hasil dari penelitian-penelitian tersebut saling mendukung sehingga menunjukkan bahwa banyak faktor yang akan mempengaruhi kematangan karir seorang individu tergantung pada kondisi dari individu tersebut. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *self esteem* dengan kematangan karir pada individu di usia *quarter life crisis*. Penelitian ini mendukung dan memberikan kontribusi baru bagi penelitian sebelumnya dengan menggunakan subjek yang berbeda yaitu individu di usia *quarter life*

crisis dan menguji secara langsung hubungan antara *self esteem* dengan kematangan karir.

Adapun limitasi dalam penelitian ini seperti penyebaran data yang dilakukan secara *online* sehingga peneliti tidak bisa mengawasi dan membantu subjek jika ada pertanyaan terkait aitem yang kurang dipahami, kemudian subjek yang diperoleh kurang merata sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih memperhatikan kondisi tersebut agar hasil yang diperoleh jauh lebih baik lagi. Kemudian, dalam hasil kategorisasi terlihat bahwa skor *self esteem* sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan kematangan karir, hal tersebut bisa dikarenakan terdapat beberapa aitem dari skala *self esteem* yang tinggi sehingga mempengaruhi sebaran subjek. Selain itu diawal penelitian, peneliti keliru dalam proses uji validitas sehingga dilakukan pengujian ulang dan ada beberapa aitem yang dihilangkan.