

BAB II LANDASAN TEORI & TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)*. Dalam *TRA* dijelaskan bahwa niat seorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor yaitu *attitude toward the behavior* dan *subjective norms* (Ajzen, 1991), sedangkan dalam *TPB* ditambahkan satu faktor lagi yaitu *perceived behavioral control*.

Dalam *Theory of Planned Behavior* menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Ajzen, Icek, Fishbein, (2010), Seni & Ratnadi, (2017) menyatakan bahwa suatu minat pada perilaku dipertimbangkan untuk menjadi perencanaan yang paling tepat ketika seorang benar-benar akan berperilaku. Perilaku minat tersebut mencerminkan motivasi dari perencanaan seseorang yang dibuat secara sadar dan keputusan dalam melakukan tindakan. Pada umumnya manusia berperilaku sesuai dengan minatnya. Hal ini dilakukan dengan menggunakan dua indikator dalam mengukur variabel niat yaitu kecenderungan dan keputusan (Seni & Ratnadi, 2017).

Theory of Planned Behavior dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan pengetahuan pengendalian diri (*perceived behavioral control*). Dalam konteks kajian ini niat perilaku individu untuk meningkatkan kematangan karier dipengaruhi oleh motivasi *attitude toward the behavior*, dan efikasi diri (*perceived behavioral control*).

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Farida Hanun, 2013). Menurut (Sutrisno, 2016), dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali dipahami sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Sinambela, 2017), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasilah yang menyebabkan dan menunjang perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Menurut (Syamsudin, 2016) motivasi merupakan hal yang penting karena dengan motivasi mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong individu agar lebih tekun dan tertarik untuk meraih *output* yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan tindakan agar mampu mencapai tujuan.

2.2.1 Indikator Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang ada pada individu yang dapat memunculkan, memberi arahan, dan mengelola perilaku (Darmawan, 2013). Menurut (George dan Jones 2005) dalam penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) indikator motivasi yaitu, sebagai berikut :

1. **Arah Perilaku**

Indikator ini merupakan suatu perilaku yang dipilih oleh seseorang dalam bekerja yang diukur dengan melihat rasa ingin menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan.

2. **Tingkat Usaha**

Seberapa serius dan seberapa gigihnya upaya yang dilakukan seseorang terhadap apa yang telah dipilih, yang diukur dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugasnya dan keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

3. **Tingkat Kegigihan**

Seberapa keras usaha seorang individu dalam menyelesaikan atau menjalankan perilaku yang dipilih, yang diukur dengan melihat keinginan untuk memperluas keahlian dan profesionalitas dalam bekerja meskipun lingkungan yang kurang mendukung.

2.3 **Pengertian *Self-Efficacy***

Self-Efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan kegiatan secara baik (Romadhon, 2022). Menurut Santorck, *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan menghasilkan suatu hal menguntungkan dan menguasai situasi. Menurut Sasongko *et al.*, (2020) dalam (Mallisa *et al.*, 2022) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Efikasi diri mencakup aspek pengetahuan diri atau *self-knowledge* yang mempengaruhi kehidupan (Febriyansi *et al.*, 2020). Bandura (1997) dalam (Rahma Fany *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa *self- efficacy* merupakan keyakinan terhadap

kemampuan diri individu yang mempengaruhi cara individu tersebut dalam bertindak terhadap situasi dan kondisi tertentu. Bahwa *self-efficacy* ini berpotensi membuat individu percaya akan kemampuannya dalam mengatasi masalah dan hambatan yang menghalanginya mencapai tujuan (Sinuraya *et al.*, 2022)

Keyakinan individu terhadap efikasi dirinya akan memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha semaksimal mungkin dan optimis dalam mencapai hasil atau kesuksesan yang positif, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menunjukkan sikap pesimis dan menunjukkan sikap tidak berusaha, akan kesulitan memotivasi diri, akan menyerah, mudah tersinggung ketika menghadapi situasi sulit, dan tidak benar-benar berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Bandura, 1997) dalam (Yolanda Puspita Dewi, 2020).

Hal tersebut didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sersiana, 2013) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah *self-efficacy*. Menurut (Santrock, 2010) dalam (A. S. Dewi, 2020) berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan rasa percaya diri atau keyakinan dalam diri suatu individu dalam melakukan suatu pekerjaan dan menghadapi masalah, yang di mana ini akan mempengaruhi bagaimana cara orang tersebut dalam memecahkan permasalahan yang di hadapi.

2.3.1 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (Eshun *et al.*, 2023) *self-efficacy* adalah faktor terpenting yang dapat dimodifikasi dalam perilaku manusia. Menurut Bandura (1986: 78)

dalam penelitian (Sintya, 2019) indikator *self-efficacy* yaitu, sebagai berikut :

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Yaitu suatu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang dapat dilaksanakannya dan akan menghindari situasi atau perilaku di luar batas kemampuannya.

2. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. Generalitas (*Generality*)

Yaitu hal yang berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi

2.4 Pengertian *Career Maturity*

kematangan karier adalah suatu konsep kemampuan dan kapasitas individu untuk membuat suatu pilihan karier yang stabil dan realistis, serta menyelesaikan

tugas-tugas perkembangan terkait dengan karier dengan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat suatu keputusan tentang karier (F. N. R. Dewi, 2021). Kematangan karier adalah kesiapan individu dalam mempersiapkan, memilih, dan mengambil keputusan karier sesuai tahap perkembangan karier (Safinah *et al.*, 2023).

(Whiston, 2008), mengatakan bahwa kematangan karier ini adalah bagaimana suatu individu mengelola tugas-tugas tersebut, termasuk komponen pengetahuan dan sikap sesuai dengan tahapan karier. Rendahnya kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karier karena tidak memiliki pengetahuan akan dirinya (kemampuan dan potensi yang dimilikinya) dan pengetahuan akan pekerjaan tentunya. (T. N. Lestari & Rahardjo, 2013)

Ketidakmatangan karier ditunjukkan oleh ketidakmampuan mengukur diri, tidak optimal dalam menguasai informasi atau karier, tidak tepat dalam menentukan tujuan karier, kurang mampu membuat perencanaan karier, dan kurang mampu memecahkan masalah yang ditemui dalam berkarier (Sudjani, 2014) dalam (Sinuraya *et al.*, 2022). Apabila kematangan karier tersebut tidak tercapai sesuai dengan tahapan perkembangan maka tahapan selanjutnya akan mengalami hambatan (Suryanti, *et al.*, 2019) dalam (Iskandar & Anggraeni, 2022). Hal ini diperkuat pula dengan pendapat (Komandyahrini, 2008), yang menyatakan bahwa kualitas pemilihan karier ditentukan oleh kematangan karier yang dimiliki individu.

Super dalam (Malik, 2015) mengenai tahap-tahap perkembangan karier yaitu Tahap Eksplorasi (Usia 15-24 tahun). Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karier apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan.

Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan sementara namun dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan alternatif pilihan pekerjaan yang sesuai.

Menurut Healy (1982) dalam (I. Lestari, 2017) karier dapat terjadi pada sepanjang seseorang yang mencakup sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan akhir atau selesai bekerja (*postoccupational*). Lebih lanjut ia menjelaskan posisi *preoccupational* merupakan posisi yang sangat penting dalam perjalanan karier seseorang, sebab posisi ini dapat menjadi awal menuju kesuksesan karier. Artinya, jika pada posisi ini individu mengalami kegamangan karier, maka ia cenderung mengalami masalah dalam menjalani kariernya. Posisi *preoccupational* yang dimaksud dimulai dari orientasi karier, pengambilan keputusan karier yang diwujudkan dengan adanya pilihan pekerjaan tertentu dan memulai karier dalam bidang pekerjaan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kematangan karier sebagai tahapan hidup (*life stages*) atau kesiapan individu untuk membuat pilihan dan keputusan karier yang tepat serta gambaran kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya serta dinamikanya dalam pembuatan keputusan pilihan pekerjaan.

2.4.1 Indikator Career Maturity

kematangan karier merupakan pemahaman tentang kesesuaian seseorang dengan pekerjaan serta dinamikanya dalam membuat keputusan kariernya (I. Lestari, 2017). Menurut Sharf, (1992) dalam penelitian (Ash Shiddiqy *et al.*, 2019) indikator *career maturity* yaitu, sebagai berikut :

1. ***Career planning*** (perencanaan karier), yaitu aktivitas berupa pencarian informasi mengenai perencanaan karier pada seseorang.
2. ***Career exploration*** (eksplorasi karier), pada indikator ini, individu akan melakukan eksplorasi informasi karier melalui berbagai sumber dan memanfaatkannya untuk kepentingan memasuki jenjang karier.
3. ***Decision making*** (pengetahuan tentang membuat keputusan karier), yaitu kemampuan individu untuk memanfaatkan pengetahuan, wawasan, dan pemikiran dalam menentukan perencanaan karier. Dengan mengetahui pengetahuan karier, diharapkan individu dapat membuat keputusan karier yang tepat.
4. ***World of work information*** (pengetahuan tentang dunia kerja), indikator ini terdiri atas dua komponen, yaitu terkait tugas pengembangannya dan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaannya.
5. ***Knowledge of preferred occupational group*** (pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai), indikator ini mengindikasikan seseorang untuk diberi kesempatan dalam memilih satu dari berbagai pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanya mengenai hal yang berkaitan erat dengan pekerjaan.

2.5 Landasan Empiris

Landasan empiris merupakan landasan yang diambil berdasarkan penelitian terdahulu, yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai bahan acuan dan pandangan dalam penelitian ini (Susetyarini & Masjhoer, 2018)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan Penelitian
1.	(Oliveira et al., 2023)	<i>Self-Efficacy of participants in a holistic intervention to reduce unemployment and obesity in France and England</i>		<i>Subgroup analysis indicated a statistically significant difference ($p = 0.001$) in scores between countries. Participants living in France (29.5 ± 6.3) had a higher score compared to participants in the UK (26.8 ± 6.5). There were no statistically significant differences observed for scores between male and female participants ($p = 0.835$). Additionally, no significant correlations were observed between age and ($r = 0.097$; $p = 0.150$)</i>	<i>Proceedings of the Nutrition Society / Volume 82 Issue OCE3 / 2023</i>	Penelitian saat ini menganalisis tentang pengaruh motivasi dan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>carrer maturity</i> pada gen z di bandar lampung
2.	(Li & Liu, 2023)	<i>The effect of psychological intervention on self-efficacy and coping style of depression patients under medical guidance in colleges and universities</i>	<i>The HAMD and GSES scores of the two groups of students were shown in Table 1. The results showed that there was a significant difference between the two groups in the scores after intervention</i>	<i>The score of the TAIS scale of the two groups after intervention was recorded and compared, as shown in Table 1. As can be seen in Table 1, the average and total TAIS scores o</i>	<i>CNS Spectrums / Volume 28 / Issue S1 / March 2023</i>	Penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda
3.	(Meysheera & Raihana)	Pengaruh Motivasi Akademik	Analisis data menggunakan	Hasil dari penelitian ini	Bandung Conference Series:	Objek penelitian

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan Penelitian
	Hamdan, 2023)	terhadap Kematangan Karier	an uji regresi sederhana	menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel bebas berpengaruh sebesar 15,8% terhadap kematangan karier sebagai variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.	<i>Psychologi Science</i> Vol. 3 No. 1 (2023):	saat ini merupakan generasi z dibandar lampung
4.	(Surya <i>et al.</i> (Surya <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Orang Tua terhadap Kematangan Karier pada Siswa SMA Muhammadiyah 1 Gresik	Linear sederhana	<i>Untuk Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir diperoleh nilai signifikansi $0,168 < 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh secara signifikan. Sedangkan antara dukungan sosial orang tua terhadap kematangan karir yang diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti di interpertasikan ada pengaruh secara signifikan.</i>	Jurnal Ilmiah Psikologi Insani (JIPSI) Vol 8 No 2 (2023):	Pada penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan uji hipotesis (uji T) pengujian secara parsial
5.	(Faturrahmansyah & Ary Susilawati, 2022)	Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Kematangan Karier Siswa	regresi berganda	Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara bersama-sama berperan meningkatkan	Jurnal Psikologi Konseling Vol. 20 No. 1, Juni 2022	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan Penelitian
		SMA Kelas XII di Denpasar		kematangan karier pada siswa SMA kelas XII di Denpasar.		
6.	(Nur Fitriyana & Santoso, 2021)	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier Siswa SMK.	regresi linier sederhana.	Efikasi diri mempengaruhi kematangan karier	Jurnal <i>Education and Development</i> Vol 9 No 3 (2021): Agustus E.ISSN.2614-6061 P.ISSN. 2527-4295	Pada penelitian saat ini menggunakan uji hipotesis (uji T) pengujian secara parsial
7.	(Fitri & Saraswati, 2021)	Pengaruh <i>Self Determination</i> dan <i>Prestasi Akademik</i> terhadap Kematangan Karier Siswa MA NU Nurul Huda	<i>Ex-post facto</i>	Hasil analisis regresi berganda untuk pengaruh <i>self determination</i> terhadap kematangan karier didapatkan hasil signifikan, pengaruh prestasi akademik terhadap kematangan karier tidak signifikan, dan pengaruh <i>self determination</i> dan prestasi akademik secara simultan terhadap kematangan karier signifikan.	Jurnal <i>Bimbingan dan Konseling</i> Vol. 5 No 2, Bulan Juni Tahun 2021 p-ISSN : 2541-6782. e-ISSN : 2580-6467	Penelitian saat ini menggunakan hipotesis uji F atau untuk mengetahui seluruh pengaruh variabel X terhadap Y

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan Penelitian
8.	(Saputra <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kemandirian Belajar Sistem Daring Pada Siswa Kelas XII IPS SMA Negeri Kedungadem Bojonegoro	analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemandirian belajar siswa, efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemandirian belajar siswa, secara bersama-sama motivasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemandirian belajar siswa.	Jurnal <i>Educatio</i> Vol. 7 No. 3 (2021): July-September P-ISSN 2459-9522 E-ISSN 2548-6756	Penelitian saat ini lebih berfokus pada variabel motivasi dan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>career maturity</i> pada objek gen-z di bandar lampung.
9.	(Desi Permata Sari & Candra, 2020)	Pengaruh Pengembangan Karier, <i>Self-Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan antara <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja.	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 1, <i>Issue</i> 3, Januari 2020 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916	Penelitian saat ini menggunakan variabel motivasi dan terhadap
10 .	(Anand & Meftahudin, 2020)	Pengaruh Lingkungan Keluarga, Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi diri dan Motivasi terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa.	regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha (H1 diterima), pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha (H2 diterima), efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha (H3	<i>Journal of Economic, Business and Engineering</i> (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583	Penelitian saat ini menggunakan hipotesis uji F atau untuk mengetahui seluruh pengaruh variabel X terhadap Y

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan Penelitian
				diterima), motivasi berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha (H4)		

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap *Career Maturity*

Motivasi adalah daya pendorong dan keinginan dari dalam agar apa pun yang kita inginkan dapat terwujud (Andjarwati, 2015). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong (Wulansari *et al.*, 2017). Tujuan tersebut sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang agar berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif (Diawati *et al.*, 2019).

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. (Suyadi *et al.*, 2022) dalam (Hakim *et al.*, 2023). Menurut (Coertse & Schepers, 2004), menyatakan kepribadian individu memiliki peran penting dalam kematangan karier. Demikian, jelaslah bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat berperan penting terhadap perilaku yang ditampilkan individu, sehingga apabila individu tidak memiliki motivasi, maka kecil kemungkinan dia akan mencapai tujuan (Erezka, 2022).

Penelitian terdahulu (Hidayatullah, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kematangan karier. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purwandika & Yulia, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kematangan karier.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Maturity* pada generasi z di Kota Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Career Maturity*

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang untuk mengendalikan kemampuan dirinya sendiri yang diwujudkan dengan serangkaian tindakan dalam memenuhi tuntutan-tuntutan dalam hidupnya (Ningsih & Hayati, 2020). Efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu (Meria & Tamzil, 2021).

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi maka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Sembiring, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Sinuraya et al., 2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif & signifikan terhadap kematangan karier. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Reza Bagas Rifaldi Prayoga, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif & signifikan antara efikasi diri terhadap kematangan karier. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan

hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Maturity* pada generasi z di Kota Bandar Lampung.

2.6.3 Motivasi dan *Self-Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Career Maturity*

Kematangan karier merupakan kesiapan dan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tahap-tahap perkembangan karier di mana individu telah memiliki pengetahuan mendalam tentang dirinya dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang telah dipilih, serta dapat membuat suatu keputusan dengan baik dan bertanggung jawab (Hasanah, 2018). Seseorang yang mempunyai motivasi berarti mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (Adam *et al.*, 2020). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari (Ardianingsih, 2015)

Efikasi diri merupakan rasa percaya diri seseorang, persepsi internal individu bahwa ia merasa mampu menyelesaikan suatu tugas, dan keyakinan bahwa individu tersebut mampu mencapai tujuannya (Saputra *et al.*, 2021). Jika efikasi diri meningkat, pada umumnya motivasi juga meningkat serta dapat berperan dalam pengambilan keputusan (Nibrasabiyya Djunaedi, 2022). Adanya kematangan karier maka akan mengantarkan seseorang menjadi individu yang mempunyai daya saing dalam memperoleh pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karier secara tepat serta kesalahan dalam menentukan *fase* kehidupan lanjutan. Individu yang tidak mempunyai kematangan karier akan mengalami kesulitan dalam merencanakan

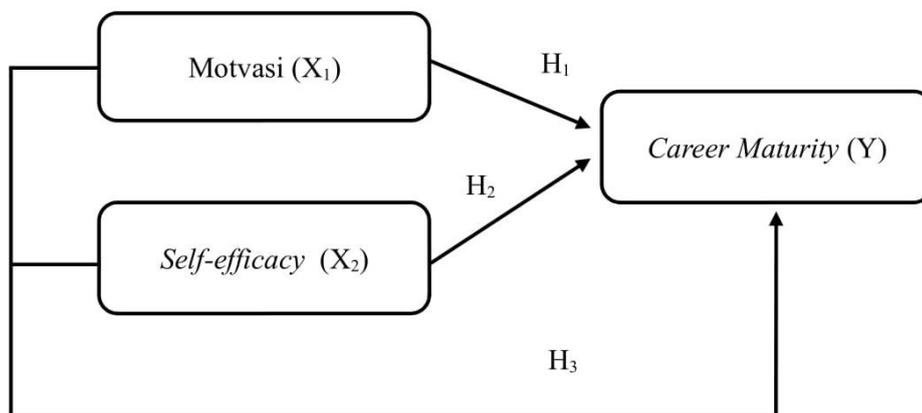
masa depan yang berdampak pada keberlangsungan kebahagiaan hidup dimasa depan (Kamil & Daniati, 2017).

Dukungan penelitian terdahulu mengenai hubungan motivasi dengan kematangan karier menurut Arifin, (2013) bahwa motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kematangan karier Sedangkan, mengenai hubungan efikasi diri dengan kematangan karier menurut (Rustanto, 2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri menjadi satu hal yang berpengaruh positif & signifikan terhadap kematangan karier. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Motivasi dan *Self-Efficacy* bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *Career Maturity* pada generasi z di Kota Bandar Lampung.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dibuat agar penelitian dan penulisan dapat tersusun dengan sistematis. Kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan teoridengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang dianggap penting, kerangka ini membantu memberikan penjelasan mengenai gambaran antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini variabel dependen adalah motivasi (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) terhadapvariabel independen *career maturity* (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Malik, 2015).