

**PENGARUH *FUTURE TIME PRESPECTIVE* TERHADAP
KEMATANGAN KARIR DI MODERASI OLEH DUKUNGAN
SOSIAL**

TESIS



oleh:

**Iqbal Azam Maulani
NIM. 230401210015**

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH *FUTURE TIME PRESPECTIVE* TERHADAP
KEMATANGAN KARIR DI MODERASI OLEH DUKUNGAN
SOSIAL**

TESIS

Diajukan kepada

**Dekan fakultas psikologi uin maulana malik ibrahim malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar magister
psikologi (M.Psi)**

Oleh:

Iqbal Azam Maulani

NIM. 230401210015

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH FUTURE TIME PRESPECTIVE TERHADAP
KEMATANGAN KARIR DI MODERASI OLEH DUKUNGAN SOSIAL

Oleh:

Iqbal Azam Maulani

NIM. 230401210015

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 19 Desember
2025

Susunan Dewan Penguji:

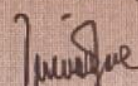
Dosen Penguji Utama



Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si

NIP. 197804292006041001

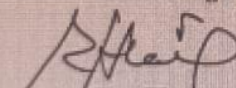
Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

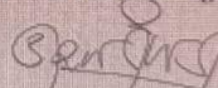
Dosen Pembimbing 1



Dr. Elak Halmatus Sa'adiyah, M.Si

NIP. 197405182005012002

Dosen Pembimbing 2



Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi

NIP. 197505142000032003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 196710291994032001


SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Azam Maulani
NIM : 230401210015
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul "***pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir di moderasi oleh dukungan sosial***" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 12 Desember , 2025
Peneliti

Iqbal Azam Maulani
NIM .230401210015

MOTTO

مَنْ عَرَفَ غَايَتَهُ سَهِّلَ عَلَيْهِ طَرِيقَهُ

*(“Barang siapa yang mengetahui tujuan hidupnya, maka akan mudah baginya
untuk menjalani perjalanan.”)*

— (باب فضل العلم, *Ihya' 'Ulum al-Din*, juz III, الإمام أبو حامد الغزالي)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti.
2. Istri saya yang selalu mendorong untuk mewujudkan rencana dan harapan-harapan.
3. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi tanpa batas.
4. Para dosen dan pembimbing di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas bimbingan, ilmu, dan arahan yang berharga.
5. Rekan-rekan seperjuangan di Program Magister Psikologi yang telah menjadi teman belajar dan berbagi pengalaman selama proses penelitian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2021/2025
3. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayati, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2021/2025
5. Dr. Novia Sholichah, M.Psi., Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dr. Moh. Mahpur, M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2021/2025
7. Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
9. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik moril maupun materiil.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 12 Desember 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	<i>ii</i>
SURAT PENYATAAN.....	<i>iii</i>
MOTTO	<i>iv</i>
PERSEMBAHAN	<i>v</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>vi</i>
DAFTAR ISI.....	<i>viii</i>
DAFTAR TABEL	<i>x</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xi</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xii</i>
ABSTRAK.....	<i>xiii</i>
ABSTRACT.....	<i>xiv</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kematangan Karir.....	15
1. Pengertian Kematangan Karir	15
2. Aspek-Aspek Kematangan Karir.....	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir	17
B. Future time prespektif.....	21
1. Pengertian <i>Future time prespektif</i>	21
2. Dimensi <i>Future time prespektive</i>	23
3. Faktor-faktor Future Time Perspective.....	25
C. Dukungan Sosial	27
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	27
2. Dimensi-dimensi Dukungan Sosial	30
3. Faktor-faktor Dukungan Sosial	32
4. Agen Dukungan Sosial	34

D.	Tugas Perkembangan	35
E.	Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karier	36
F.	Terdapat Peran Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator pada Pengaruh Future Time Perspective terhadap Kematangan Karier	38
G.	Kerangka Berpikir	43
H.	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....		46
A.	Rancangan Penelitian.....	46
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
C.	Definisi Oprasional	47
D.	Populasi dan sampel.....	48
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
G.	Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
A.	Pelaksanaan Penelitian.....	59
B.	Hasil Penelitian	61
C.	Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		88
A.	Kesimpulan	88
B.	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		93

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Perhitungan Sampel Cluster.....	50
Tabel 3. 2 Penilaian Kategori Pilihan	51
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Future time prespective	51
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Kematangan karir	52
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Dukungan sosial	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 3. 8 Rumus Kategorisasi Variabel.....	55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	61
Tabel 4. 2 Tabel Rumus Kategorisasi	62
Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Kematangan karir	62
Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel Future Time Prespective.....	63
Tabel 4. 5 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial	64
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	65
Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4. 9 Uji Linieritas	66
Tabel 4. 10 Uji T	67
Tabel 4. 11 Uji F	68
Tabel 4. 12 Uji regresi moderat (MRA).....	68
Tabel 4. 13 Uji Koefisien dan determinasi.....	69
Tabel 4. 14 Analisis regresi moderat (Aspek).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Gambar grafik Serapan kerja.....	5
Gambar 2 2 Kerangka berfikir	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Output SPSS	103
-------------------------------	-----

ABSTRAK

Iqbal Azam Maulani, 230401210015 pengaruh *future time prespective* terhadap kematangan karir di moderasi oleh dukungan social , Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

Fenomena rendahnya kematangan karir mahasiswa menjadi permasalahan yang signifikan di Indonesia, termasuk di Universitas Swasta di Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur. Berdasarkan studi pendahuluan terhadap 100 mahasiswa semester akhir, sebanyak 68% belum memiliki rencana karier yang jelas, 42% kesulitan menentukan pilihan karir, serta 26% memilih pekerjaan tanpa mempertimbangkan mencapai kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat setiap variabel (2) pengaruh Future Time Perspective terhadap kematangan karir; serta (3) peran dukungan sosial sebagai moderator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian 696 mahasiswa dari 13 program studi di Universitas. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga diperoleh 248 responden. Menggunakan teknik cluster sampling, yaitu penarikan sampel berdasarkan proporsi jumlah mahasiswa di setiap program studi. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen dari variabel Future Time Perspective, Dukungan Sosial dan Kematangan Karier. Analisis data menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan program SPSS .

Hasil penelitian (1) Tingkat *Future Time Perspective*, sebanyak 49,5% mahasiswa berada pada kategori tinggi, Pada kematangan karir, sebagian besar responden berada pada kategori sedang (53,5%), dukungan sosial menunjukkan hasil yang sangat tinggi, dimana 94% responden berada pada kategori tinggi (2) *Future Time Perspective* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir mahasiswa, dengan nilai t sebesar 2,839 dan signifikansi 0,005 (3) hasil interaksi antara dukungan sosial dan *Future time prespective* memiliki nilai koefisien -0,015 dengan nilai signifikansi 0,050. hasil ini menunjukkan bahwa efek moderasi signifikan namun bersifat negatif

Kata kunci: *Future time prespective*, kematangan karir, dukungan social, mahasiswa.

ABSTRACT

Iqbal Azam Maulani, 230401210015. The Influence of Future Time Perspective on Career Maturity Moderated by Social Support, Master of Psychology, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

The phenomenon of low career maturity among students has become a significant problem in Indonesia, including at a Private University in Purwosari, Pasuruan, East Java. Based on a preliminary study of 100 final-year students, 68% did not have clear career plans, 42% had difficulty determining career choices, and 26% chose jobs without considering achieving competencies. This study aims to determine: (1) the level of each variable; (2) the influence of Future Time Perspective on career maturity; and (3) the role of social support as a moderator. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of 696 students from 13 study programs at the University. The sample size was determined using a 95% confidence level and a 5% margin of error, resulting in 248 respondents. Using cluster sampling technique, namely sampling based on the proportion of the number of students in each study program. Data collection was conducted using instruments for Future Time Perspective, Social Support, and Career Maturity variables. Data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS program.

The research results show that: (1) Regarding the level of Future Time Perspective, 49.5% of students are in the high category. For career maturity, most respondents are in the medium category (53.5%), while social support shows very high results, with 94% of respondents in the high category. (2) Future Time Perspective has a positive and significant influence on students' career maturity, with a t-value of 2.839 and significance of 0.005. (3) The interaction result between social support and Future Time Perspective has a coefficient value of -0.015 with a significance value of 0.050. This result indicates that the moderation effect is significant but negative in nature.

Keywords: Future time perspective, career maturity, social support, students.

الملخص

إقبال أعظم مولاني، 230401210015. تأثير منظور الوقت المستقبلي على نضج المسار المهني بواسطة الدعم الاجتماعي، ماجستير علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2025.

أصبحت ظاهرة انخفاض النضج المهني بين الطلاب مشكلة كبيرة في إندونيسيا، بما في ذلك في جامعة خاصة في بوروباسري، باسوروان، جاوة الشرقية. بناءً على دراسة أولية شملت 100 طالب في السنة النهائية، لم يكن لدى 68٪ خطط مهنية واضحة، وواجه 42٪ صعوبة في تحديد الخيارات المهنية، واختار 26٪ وظائف دون النظر في تحقيق الكفاءات. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: (1) مستوى كل متغير؛ (2) تأثير منظور الوقت المستقبلي على النضج المهني؛ و(3) دور الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط. تستخدم هذه الدراسة منهجاً كمياً بطريقة المسح. تكون مجتمع البحث من 696 طالباً من 13 برنامجاً دراسياً في الجامعة. تم تحديد حجم العينة باستخدام مستوى ثقة 95٪ وهامش خطأ 5٪، مما أدى إلى 248 مشاركاً. باستخدام تقنية العينة العنقودية، أي أخذ العينات بناءً على نسبة عدد الطلاب في كل برنامج دراسي. تم جمع البيانات باستخدام أدوات لمتغيرات منظور الوقت المستقبلي والدعم الاجتماعي والنضج المهني. تم تحليل البيانات باستخدام SPSS بمساعدة برنامج (MRA) باستخدام تحليل الانحدار المعدل.

تظهر نتائج البحث أن: (1) فيما يتعلق بمستوى منظور الوقت المستقبلي، يقع 49.5٪ من الطلاب في الفئة العالية. بالنسبة للنضج المهني، يقع معظم المشاركين في الفئة المتوسطة (53.5٪). بينما يظهر الدعم الاجتماعي نتائج عالية جداً، حيث يقع 94٪ من المشاركين في الفئة العالية. t يؤثر منظور الوقت المستقبلي تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على النضج المهني للطلاب، بقيمة (2) تبلغ 2.839 ومستوى معنوية 0.005. (3) تشير نتيجة التفاعل بين الدعم الاجتماعي ومنظور الوقت المستقبلي إلى قيمة معامل تبلغ -0.015 بقيمة معنوية 0.050. تشير هذه النتيجة إلى أن تأثير الوساطة معنوي ولكنه سلبي في طبيعته.

الكلمات المفتاحية: منظور الوقت المستقبلي، النضج المهني، الدعم الاجتماعي، الطلاب

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan dan pengembangan karier merupakan aspek krusial dalam kehidupan individu, terutama bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Di era globalisasi dengan tingkat persaingan kerja yang semakin ketat, kematangan karier menjadi faktor penentu dalam kesuksesan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2024 mencapai 5,32% atau setara dengan 7,86 juta orang, dengan lulusan perguruan tinggi menyumbang sekitar 8,73% dari total pengangguran tersebut (BPS, 2024). Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan bursa kerja, yang salah satunya dapat disebabkan oleh rendahnya kematangan karier.

Kematangan karier didefinisikan sebagai kesiapan individu dalam membuat keputusan karier yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan kariernya (Super, 1990). Dalam konteks mahasiswa, kematangan karier mencakup kemampuan untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karier, mengumpulkan informasi yang relevan, menetapkan tujuan karier yang realistis, dan membuat perencanaan karier yang komprehensif (Savickas, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Patton, W & McMahon, 2021) menunjukkan bahwa individu dengan kematangan karier yang tinggi cenderung lebih sukses dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mengalami lebih sedikit permasalahan penyesuaian dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, individu dengan kematangan karier yang rendah sering mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan, ketidakpuasan kerja, dan pergantian pekerjaan yang tinggi (Savickas, M. L., & Porfeli, 2013).

Studi terbaru oleh Lembaga Pengembangan Karier Nasional (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 65% mahasiswa Indonesia mengalami kesulitan dalam menetapkan tujuan karier dan membuat perencanaan karier yang terstruktur. Survei yang dilakukan oleh Indonesia Career Center Network (ICCN)

pada tahun 2023 terhadap 12.000 mahasiswa dari 45 perguruan tinggi di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 37% mahasiswa yang memiliki pemahaman yang baik tentang pilihan karier mereka, sementara 63% lainnya masih mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier (ICCN., 2023). Selain itu, penelitian (Rahardjo, P., & Setiawan, 2023) menemukan bahwa 47% mahasiswa tingkat akhir di Indonesia belum memiliki rencana karier yang jelas dan masih menggantungkan pilihan karier mereka pada ketersediaan lapangan kerja, bukan pada minat dan kemampuan mereka. Fenomena ini menandakan bahwa rendahnya kematangan karier masih menjadi permasalahan yang signifikan di kalangan mahasiswa Indonesia.

Fenomena tersebut juga di alami oleh mahasiswa Universitas Swasta di Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur. peneliti melakukan studi pendahuluan, survei awal pada tanggal 04 april 2025 menggunakan quisioner berdasarkan 4 aspek kematangan karir, disebar menggunakan google form kepada 100 mahasiswa semester akhir yang tersebar di berbagai fakultas, meliputi Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Agama islam. Hasil survei awal menunjukkan bahwa 68% mahasiswa mengaku belum memiliki rencana karier yang jelas setelah lulus. Jumlah tersebut, 42% menyatakan kesulitan dalam menentukan pilihan karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, sementara 26% lainnya cenderung menggantungkan pilihan karier pada tawaran pekerjaan yang tersedia tanpa mempertimbangkan kesesuaian dengan minat dan kompetensi mereka.

Hasil wawancara dengan 4 mahasiswa pada 12 april 2025 mengungkapkan bahwa mahasiswa mengaku belum memiliki rencana tentang masa depan karier mereka. Salah satu mahasiswa dari prodi Administrasi Bisnis menyatakan,

“saya tidak mempunyai pandangan sama sekali kemana saya ingin bekerja nanti. Terkait rencana karir di masa depan, menurut saya sedapatnya saja, Ketika ada kesempatan ya diambil. Sementara ini, saya hanya fokus menyelesaikan proses perkuliahan saja”.

Mahasiswa ke 2 dari prodi Ilmu komunikasi mengungkapkan,

"Saya tidak mencari tahu lebih banyak tentang peluang karir, karena bingung harus mulai dari mana. Saya tidak tahu peluang seperti apa yang sesuai dengan ijazah, apalagi ilmu komunikasi yang secara umum harus punya kenala dan relasi. Sedangkan saya bisa dikatakan mahasiswa kupu-kupu, selesai berkuliah langsung pulang. Keluarga saya juga tidak mampu membantu karena background keluarga saya petani, tidak memahami bidang saya."

Mahasiswa ke 3 dari Administrasi Publik berpendapat bahwa,

"jujur sebenarnya, saya tidak memperhatikan bagaimana kondisi dan tuntutan dunia pekerja sekarang, menurut saya semakin ke sini semakin ribet dan banyak persyaratan-persyaratan yang aneh. Saya juga tidak mempertimbangkan apakah pekerjaan saya nanti sesuai dengan keilmuan yang saya peajari."

Mahasiswa ke 4 dari Teknik industri juga menjawab ,

"yang saya inginkan nanti adalah bekerja sebagai pengawas di perusahaan besar, alasan saya tertarik memilih karir tersebut salah satunya mendapat gaji besar meskipun bisa dibilang tidak mempunyai pengalaman sama sekali, magang pun di semester kemarin hanya ala kadarnya yang dikerjakan".

Kemudian Wawancara dengan 2 dosen pada tanggal 21 April 2025 mengkonfirmasi fenomena terkait ketidak sesuaian pekerjaan dan disiplin ilmu yang itu terjadi kepada lulusan beberapa tahun kebelakang dengan indikasi rendahnya kematangan karier mahasiswa. Salah satu dosen dari Fakultas Teknik mengungkapkan,

"Mahasiswa saya sering datang ngobrol tentang kehidupan ,pemerintahan dan idealisme dalam hidup. Ketika ditanya terkait rencana setelah lulus, sebagian mengatakan ingin bekerja di 'perusahaan besar' tanpa spesifikasi yang jelas, tidak ada rencana konkrit, Ketika ditanya pengalaman magang pun rata-rata jawabanya hanya "ingin cepat selesai pak ".

kemudian dosen selanjutnya dari fakultas ilmu sosial mengungkapkan,

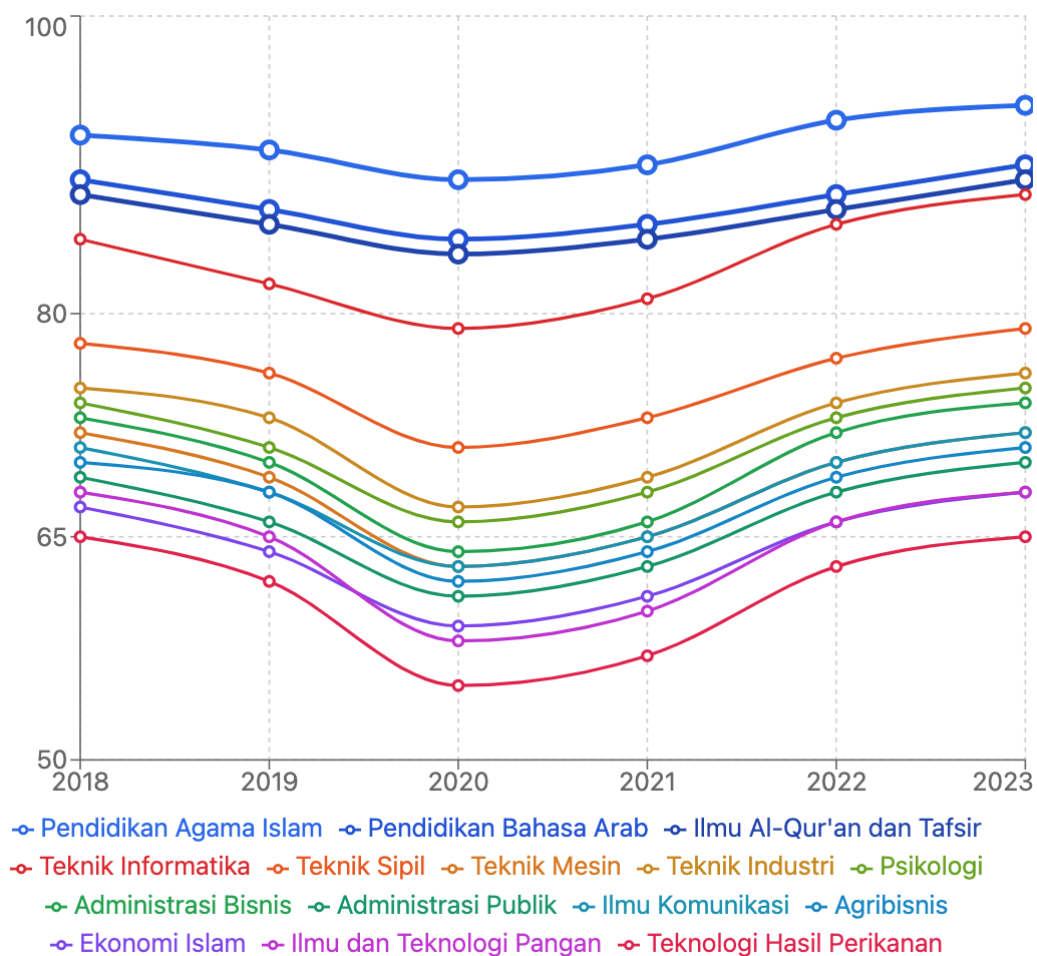
“Saya cukup prihatin. Mayoritas mahasiswa semester akhir yang saya temui masih bingung menentukan arah karir. Mereka seringkali hanya fokus menyelesaikan skripsi tanpa memikirkan langkah selanjutnya. Banyak yang belum memiliki rencana konkret, bahkan ada yang baru mulai mencari skill dan potensi dirinya, Ketika ditanya informasi tentang dunia kerja Sebagian menjawab “persyaratanya sangat banyak dan aneh-aneh pak, sepertinya sulit untuk bersaing. Saya khawatir hal ini berpotensi membuat setiap lulusan dari universitas mempunyai pekerjaan yang tidak sesuai dengan keilmuan yang mereka pelajari seperti yang sudah terjadi beberapa tahun kebelakang”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 mahasiswa dan 2 dosen, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kematangan karier di kalangan mahasiswa semester akhir Universitas Swasta di Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur tercermin dalam beberapa aspek krusial. Pertama, kurangnya perencanaan karier yang sistematis dan terstruktur, dimana sebagian besar mahasiswa belum memiliki visi yang jelas tentang masa depan karier mereka dan cenderung bersikap pasif dengan menunggu kesempatan kerja yang datang tanpa melakukan persiapan yang matang. Hal ini tampak dari pernyataan mahasiswa Administrasi Bisnis yang mengaku tidak memiliki pandangan sama sekali tentang arah karier dan hanya berfokus pada penyelesaian perkuliahan.

Kedua, keterbatasan dalam eksplorasi karier dan pencarian informasi tentang dunia kerja. Mahasiswa menunjukkan kebingungan dalam memulai eksplorasi karier dan kurangnya inisiatif untuk mencari tahu peluang-peluang yang tersedia, sebagaimana diungkapkan oleh mahasiswa Ilmu Komunikasi yang merasa bingung harus memulai dari mana dan mengaku sebagai mahasiswa "kupu-kupu" yang kurang aktif dalam kegiatan kampus. Ketiga, kurangnya pemahaman tentang tuntutan dan dinamika dunia kerja kontemporer, dimana mahasiswa menunjukkan sikap apatis terhadap

perkembangan persyaratan kerja dan tidak mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan industri.

Keempat, orientasi karier yang kurang realistis dan cenderung materialistis tanpa diimbangi dengan persiapan kompetensi yang memadai. Mahasiswa Teknik Industri yang menginginkan posisi pengawas di perusahaan besar dengan alasan gaji tinggi namun mengaku tidak memiliki pengalaman yang memadai menunjukkan ketidakselarasan antara ekspektasi dan kesiapan diri. Temuan ini dikonfirmasi oleh perspektif dosen yang mengamati bahwa mayoritas mahasiswa masih bingung menentukan arah karier, kurang memiliki rencana konkret, dan seringkali hanya fokus pada penyelesaian akademik tanpa mempersiapkan transisi ke dunia kerja.



Gambar 1 1 Gambar grafik Serapan kerja

Fenomena lapangan di atas mengindikasikan adanya permasalahan terkait kematangan karier mahasiswa di universitas tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier. Diantaranya, kemampuan kognitif dan minat, berperan sebagai dasar dalam memahami kompleksitas informasi karier dan menganalisis persyaratan pekerjaan secara rasional. kemudian, nilai-nilai kehidupan menjadi fondasi yang mengarahkan pilihan karier sesuai kepribadian dan aspirasi, seperti orientasi terhadap masa depan, otonomi, atau ekspresi kreativitas dan manajemen waktu. Selanjutnya, pengetahuan dunia kerja yang komprehensif memungkinkan individu membuat keputusan realistis berdasarkan informasi akurat tentang persyaratan, prospek, dan kondisi kerja berbagai profesi. Selanjutnya, kondisi fisik memberikan pengaruh terhadap ruang gerak dalam pilihan karier, dimana kesehatan fisik membuka peluang luas sementara keterbatasan fisik memerlukan selektivitas yang lebih tinggi dalam memilih karir.

Namun faktor psikologis yang mendapat perhatian dalam literatur terkini adalah nilai hidup individu mengenai prespektif waktu masa depan atau bisa disebut *future time perspective*. *Future Time Perspective* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memvisualisasikan dan merencanakan masa depan mereka, termasuk tujuan jangka panjang dan rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Zimbardo, P. G., & Boyd, 1999). Individu dengan *Future Time Perspective* yang tinggi cenderung memiliki orientasi masa depan yang kuat, mampu merencanakan secara terstruktur, dan memprioritaskan tujuan jangka panjang dibandingkan kepuasan jangka pendek (Lens et al., 2012). Penelitian yang dilakukan oleh (Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, 2020) menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* berkorelasi positif dengan kematangan karier, dimana individu dengan *Future Time Perspective* yang tinggi cenderung memiliki eksplorasi karier yang lebih baik, perencanaan karier yang lebih terstruktur, dan keyakinan diri yang lebih tinggi dalam mengambil keputusan karier. Studi longitudinal oleh (J. E. Nurmi, 2021) terhadap 750 mahasiswa selama 3 tahun menemukan bahwa *Future Time Perspective* pada tahun pertama kuliah dapat memprediksi kematangan karier pada tahun ketiga dengan kontribusi sebesar 42%. Hal ini menunjukkan

bahwa *Future Time Perspective* memiliki peran prediktor yang kuat dalam pengembangan kematangan karier mahasiswa.

Future Time Perspective merupakan konstruk psikologis yang mencakup beberapa dimensi seperti nilai, ekstensi, koherensi, dan densitas. Dimensi nilai mengacu pada sejauh mana individu menilai pentingnya masa depan, ekstensi merujuk pada seberapa jauh individu dapat memproyeksikan masa depan mereka, koherensi berkaitan dengan tingkat keteraturan dan kejelasan dalam perencanaan masa depan, sedangkan densitas mengacu pada kuantitas atau kepadatan rencana dan tujuan masa depan yang dimiliki individu (Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, 2012a). Penelitian longitudinal oleh (Andre et al., 2018) menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* pada masa remaja dapat memprediksi kematangan karier pada masa dewasa awal, dengan efek yang bertahan hingga 5 tahun kemudian. Studi terbaru oleh (Seginer, R., & Mahajna, 2018) mengungkapkan bahwa *Future Time Perspective* dapat mempengaruhi berbagai aspek pengembangan karier, termasuk eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier, dan perencanaan karier. Penelitian oleh (Taber & Blankemeyer, 2015) menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan motivasi dalam mengembangkan kompetensi yang relevan dengan karier dan ketekunan dalam menghadapi tantangan karier.

Namun, hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier mampu diperkuat atau diperlemah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti Institusi pendidikan, berperan strategis melalui kurikulum terintegrasi yang menghubungkan pembelajaran akademis dengan aplikasi dunia kerja, serta kegiatan ekstrakurikuler yang mengembangkan minat, bakat, dan keterampilan interpersonal siswa. Selanjutnya, Konteks masyarakat membentuk persepsi karir melalui norma budaya yang menentukan prestise profesi, kondisi ekonomi yang menciptakan peluang kerja, dan kebijakan pemerintah yang mengatur struktur kesempatan pengembangan SDM dan selanjutnya media massa, memiliki pengaruh dalam membentuk persepsi publik tentang profesi melalui representasi dalam film dan televisi, meski sering mengandung stereotip yang bias, serta menyajikan model peran yang dapat menginspirasi atau mengarahkan aspirasi

karir individu pada tahap perkembangan kritis serta yang terakhir ialah dukungan sosial, sebagai persepsi atau pengalaman individu bahwa mereka dicintai, diperhatikan, dihargai, dan merupakan bagian dari jaringan sosial yang saling mendukung (Taylor, 2011). Beberapa faktor eksternal di atas dapat berpotensi memperkuat dan memperlemah hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir. Dalam penelitian ini, peneliti memilih dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

Pemilihan dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi berdasarkan temuan empiris yang mengindikasikan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir mahasiswa. Hasil wawancara dengan mahasiswa Ilmu Komunikasi yang mengungkapkan keterbatasan dukungan keluarga karena perbedaan latar belakang pendidikan ("background keluarga saya petani, tidak memahami bidang saya") menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan krusial dalam proses pengembangan karir. Urgensi dukungan sosial sebagai moderator juga tercermin dari heterogenitas respons mahasiswa terhadap tantangan karir yang sama. Sementara mahasiswa Administrasi Bisnis menunjukkan sikap pasif dengan pendekatan "sedapatnya saja", mahasiswa Teknik Industri memiliki target spesifik meskipun kurang realistis. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa faktor eksternal, khususnya dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya, dan lingkungan akademik, dapat memoderasi hubungan antara faktor internal (seperti *self-awareness* dan *career planning*) dengan tingkat kematangan karir. Penelitian (Hirschi, 2018) membuktikan bahwa dukungan sosial tidak hanya berperan sebagai predictor, tetapi juga sebagai *boundary condition* yang menentukan kapan dan dalam kondisi apa intervensi pengembangan karir menjadi efektif. Untuk itu menganalisis peran moderasi dukungan sosial akan memberikan pemahaman komprehensif tentang mekanisme psikologis yang mendasari pengembangan kematangan karir mahasiswa dalam konteks sosio-kultural Indonesia.

Dukungan sosial telah terbukti memiliki dampak positif pada berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kesehatan mental, kesejahteraan psikologis, dan prestasi akademik (Cohen & Wills, 1985). Dalam konteks pengembangan

karier, dukungan sosial dapat memberikan individu akses terkait informasi karier, kesempatan untuk mendiskusikan pilihan karier yang dengan kemampuan dan minat, serta dorongan emosional dalam menghadapi tantangan karier (Kenny, M. E., & Bledsoe, 2005a). Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh (Wang et al., 2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan kematangan karier, dengan nilai yang signifikan ($r = 0.42$). Penelitian yang dilakukan oleh (Kanten et al., 2016) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman sebaya berkontribusi signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh (Saka, N., & Gati, 2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu mengatasi kesulitan dalam pengambilan keputusan karier dan meningkatkan self-efficacy dalam eksplorasi karier.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2020) pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan efikasi diri dengan kematangan karier mahasiswa. Dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi sebesar 12% terhadap kematangan karier. Pada penelitian tersebut juga disebutkan bahwa Dukungan sosial keluarga berperan dalam memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis, serta memberikan informasi, nasihat, dan penghargaan kepada individu. Hal ini membantu mahasiswa dalam membuat keputusan karir yang lebih matang dan realistis. Dukungan sosial dapat memberikan sumber daya emosional dan instrumental yang memungkinkan individu untuk mengeksplorasi pilihan karier mereka secara lebih efektif dan membuat keputusan karier yang lebih tepat. Selain itu, dukungan sosial juga dapat membantu mengatasi hambatan karier dan meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier (Lent et al., 2000).

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Otavia et al., 2021), dukungan sosial memiliki kedudukan sebagai faktor eksternal yang signifikan dalam mempengaruhi kematangan karir mahasiswa. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dukungan sosial terhadap kematangan karir dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 42,4%. Pada penelitian tersebut juga disebutkan, Ketika mahasiswa menerima dukungan sosial yang tinggi, mereka cenderung lebih

termotivasi untuk mencapai tujuan karir, lebih mampu membuat pertimbangan dalam karir studinya, dan lebih berani mengambil keputusan atas pilihan karir beserta risikonya. Sebaliknya, mahasiswa dengan dukungan sosial rendah mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan karir akademiknya, kurang termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dan bahkan berisiko mengalami drop out. Hal ini dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 0,518 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, semakin positif kematangan karir yang dimilikinya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, R., & Alsa, 2022) pada 320 mahasiswa di Yogyakarta menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* berkorelasi positif dengan kematangan karier ($r = 0.49$, $p < 0.01$), tetapi tidak mengeksplorasi peran moderasi dukungan sosial. Penelitian lain oleh (Rahmatika, S., & Suharso, 2021) terhadap 270 mahasiswa di Jakarta menemukan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan kematangan karier ($r = 0.51$, $p < 0.01$), tetapi tidak mengeksplorasi hubungannya dengan *Future Time Perspective*. Penelitian (Subekti, 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Future Time Perspective* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Analisis korelasi *Product Moment* menghasilkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.764$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$), mengindikasikan bahwa *Future Time Perspective* memberikan kontribusi efektif sebesar 58.4% terhadap kematangan karir, sementara 41.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Grashinta et al., 2018) yang melaporkan pengaruh positif *Future Time Perspective* terhadap kematangan karir ($R^2 = 0.139$), meskipun dengan kontribusi lebih rendah. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor eksternal seperti *parent attachment* dan bimbingan karir sebagai pendukung kematangan karir, tetapi tidak mengeksplorasi peran moderasi dukungan sosial, sehingga membuka peluang penelitian lanjutan untuk menguji mekanisme moderasi tersebut.

Kurangnya penelitian komprehensif yang mengintegrasikan ketiga variabel ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang perlu diisi. Studi tentang

Future Time Perspective , dukungan sosial, dan kematangan karier di Indonesia memiliki relevansi yang tinggi mengingat konteks budaya dan sosial yang unik. Indonesia memiliki budaya kolektivis yang kuat, dimana keluarga dan komunitas memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan individu, termasuk keputusan karier (Hofstede, 2011). Penelitian oleh (Sawitri et al., 2014) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier remaja dan dewasa muda. Namun, dengan modernisasi dan globalisasi, nilai-nilai individualistik mulai mengalami pergeseran, yang dapat mempengaruhi dinamika hubungan antara *Future Time Perspective* , dukungan sosial, dan kematangan karier.

Selain itu, Indonesia menghadapi tantangan unik dalam pengembangan karier generasi muda. Ketidaksesuaian antara keahlian lulusan dengan kebutuhan pasar kerja (*skill mismatch*) masih menjadi permasalahan yang signifikan (ILO, 2023). Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023), sekitar 57% pengusaha di Indonesia melaporkan kesulitan dalam menemukan tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai. Situasi ini memperlihatkan pentingnya kematangan karier bagi mahasiswa untuk menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat dan dinamis. Upaya untuk meningkatkan kematangan karier di kalangan mahasiswa telah dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah meluncurkan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman belajar di luar kampus, termasuk magang dan proyek di industri (Kemdikbud., 2023). Program ini diharapkan dapat meningkatkan kematangan karier mahasiswa melalui pengalaman praktis dan *exposure* terhadap dunia kerja. Namun, efektivitas program-program ini dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa masih perlu dievaluasi lebih lanjut. Analisis mendalam tentang faktor-faktor psikologis yang berkontribusi terhadap kematangan karier, seperti *Future Time Perspective* dan dukungan sosial, dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan program yang lebih efektif.

Berdasarkan muatan penelitian terdahulu di paragraph sebelumnya, terdapat beberapa kerumpangan yang perlu diisi. Pertama, meskipun penelitian sebelumnya telah mengindikasikan hubungan antara *Future Time Perspective* , dukungan sosial, dan kematangan karier secara terpisah, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam model moderasi yang komprehensif. Kedua, penelitian tentang peran moderasi dukungan sosial dalam hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier masih sangat terbatas, terutama dalam konteks regional. Ketiga, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana hubungan *Future Time Perspective* dan kematangan karier di pengaruhi oleh dukungan sosial. Gap-gap ini mempunyai dampak yang penting bagi upaya mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi ketidak pastian karir. meningkatkan kesiapan kerja lulusan, mengurangi skill mismatch, dan pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas ekonomi dan kesejahteraan psikologis tenaga kerja baik dalam skala Regional sampai Nasional.

Tanpa adanya kajian mendalam mengenai factor-faktor psikologis yang mengarahkan individu agar mempunyai kematangan dalam hal karir, terobosan yang dikembangkan oleh birokrasi pemerintahan besar kemungkinan tidak dapat sepenuhnya berjalan secara efektif. Salah satu contohnya, jika program-program *intership*/magang pada mahasiswa hanya berfokus pada tuntutan administrasi kampus, hal tersebut kemungkinan sebab mengabaikan kendala-kendala seperti mahasiswa kesulitan mengarahkan pengalaman belajarnya ke bidang yang relevan dengan karir mereka sebab ketidak sesuaian antara kurikulum dan tempat implementasi. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengisi gap-gap tersebut dengan memahami pengaruh *Future time prespective* pada kematangan karier, serta peran dukungan sosial dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi menambah pemahaman tentang mekanisme psikologis yang mendasari kematangan karier individu dalam skala Regional dan Nasional. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori tentang Kematangan karir , tetapi juga diharapkan dapat memberikan dampak praktis. Pemahaman tentang faktor

psikologis yang berkontribusi terhadap kematangan karier dapat menambah manfaat seputar informasi pengembangan strategi dalam mempersiapkan karier serta berkontribusi dalam peningkatan produktivitas ekonomi dan tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *Future Time Prespective*, *Dukungan sosial*, dan Kematangan karir pada Mahasiswa ?
2. Apakah *Future time prespective* berpegaruh terhadap Kematangan karir pada mahasiswa ?
3. Apakah Dukungan sosial berperan sebagai moderasi antara *Future time prespective* dan Kematangan karir ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian kali ini adalah sebagi berikut :

1. Mengetahui tingkat *Future Time Prespective*, *Dukungan sosial*, dan Kematangan karir pada mahasiswa ?
2. Mengetahui pegaruh *Future time prespective* terhadap Kematangan karir pada mahasiswa ?
3. Mengetahui peran Dukungan sosial sebagai moderator pada hubungan antara *Future time prespective* dan Kematangan karir pada mahasiswa ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang “Pengaruh *Future time prespective* terhadap kematangan karir dimoderasi dukungan sosial” diharapkan mempunyai signifikansi yang baik dari segi teoritis dan praktis. Pentingnya penelitian ini terletak pada dimensi- dimensi dari variabel yang dapat member kontribusi pada kematangan karir.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model integratif yang menjelaskan hubungan antara *Future Time Perspective* , dukungan sosial, dan kematangan karier. Model ini dapat memperluas pemahaman tentang mekanisme psikologis yang mendasari pengembangan karier, khususnya bagaimana dorongan faktor sosial mempengaruhi hubungan antara orientasi masa depan individu dengan kematangan karier .

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan implikasi untuk pengembangan program intervensi yang bertujuan meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Jika dukungan sosial terbukti menjadi moderasi hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier, maka program intervensi dapat dirancang untuk tidak hanya meningkatkan *Future Time Perspective* , tetapi juga memperkuat jaringan dukungan sosial mahasiswa. Hal ini dapat dilakukan melalui program mentoring, peer support, atau program yang melibatkan keluarga dan komunitas dalam proses pengembangan karier mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Konsep kematangan karir pertama kali diperkenalkan oleh Donald E. Super sebagai bagian integral dari teori perkembangan karirnya. Super mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Menurut Super, kematangan karir mencerminkan kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang sesuai dengan usianya dan menghadapi tugas-tugas vokasional yang relevan dengan tahap perkembangannya. Super menekankan bahwa kematangan karir merupakan proses berkelanjutan yang berkembang sepanjang hayat dan terkait erat dengan konsep diri vokasional (vocational self-concept) individu (Super, 1980).

(Crites, 1973), seorang peneliti yang mengembangkan pemikiran Super, mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas-tugas perkembangan vokasional, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Menurut Savickas (Grashinta et al., 2018) yang dikutip dalam jurnal tersebut, kematangan karir didefinisikan sebagai kesiapan individu dalam pemilihan karir, serta proses pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir. Kematangan karir mencerminkan kemampuan seseorang untuk merencanakan masa depan secara realistis, mengeksplorasi berbagai pilihan pekerjaan, dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan minat, kemampuan, serta informasi yang dimiliki. Savickas menekankan bahwa kematangan karir bukan hanya tentang pemilihan pekerjaan, tetapi juga melibatkan kesiapan mental dan kognitif individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja, termasuk kesadaran akan tugas-tugas perkembangan yang harus diselesaikan pada setiap tahap kehidupan. (Patton & Lokan, 2001) mengemukakan bahwa kematangan karir mencerminkan kesiapan individu untuk mengakses informasi dan mengintegrasikannya ke dalam proses pengambilan keputusan karir. Mereka

menekankan bahwa kematangan karir bervariasi berdasarkan konteks sosial, budaya, dan ekonomi. Patton dan Lokan juga mengakui pentingnya faktor kontekstual seperti akses ke sumber daya pendidikan dan vokasional, dukungan sosial, dan peluang ekonomi dalam mempengaruhi perkembangan kematangan karir.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan konstruk multidimensi yang mencerminkan kesiapan dan kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang realistis dan tepat sesuai dengan tahap perkembangannya. Kematangan karir berkembang sepanjang hayat sebagai hasil dari interaksi antara faktor individu dan kontekstual, dan dapat ditingkatkan melalui pengalaman belajar dan intervensi yang terstruktur. Dalam era yang ditandai oleh perubahan yang cepat dan ketidakpastian, kematangan karir menjadi semakin penting sebagai sumber daya adaptif yang memungkinkan individu untuk menavigasi transisi karir dan mengembangkan jalur karir yang memuaskan dan bermakna.

2. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Menurut Super dalam (Sharf, 2013) ada beberapa aspek yang menentukan kematangan karir individu, sebagai berikut:

a. Perencanaan Karir

Kemampuan individu untuk membuat perencanaan karir baik untuk masa sekarang maupun masa depan, termasuk menetapkan tujuan dan strategi pencapaiannya.

b. Eksplorasi Karir

Proses aktif mencari informasi tentang karir yang diminati melalui berbagai cara, seperti konsultasi dengan orang sekitar (orang tua, guru, atau profesional).

c. Informasi tentang Dunia Kerja

Aspek ini mengacu pada pengumpulan informasi yang komprehensif mengenai karir yang dipilih. Individu perlu memahami berbagai aspek terkait karir tersebut, termasuk persyaratan pendidikan yang dibutuhkan, daya tampung pekerjaan di pasar kerja, tugas-tugas

spesifik yang akan dihadapi, serta situasi dan kondisi nyata di lapangan pekerjaan. Informasi ini sangat penting untuk membantu individu membuat pilihan karir yang realistis dan sesuai dengan kemampuan serta minat mereka.

d. Pengambilan Keputusan (Decision Making)

Kemampuan individu untuk mengambil keputusan karir secara rasional dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pribadi dan pengalaman yang dimiliki.

Keempat aspek ini membentuk fondasi bagi individu untuk membuat pilihan karir yang matang, sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi eksternal, sehingga memungkinkan mereka mencapai kesiapan dan adaptasi yang optimal dalam dunia profesional.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Shertzer dan Stone dalam (Winkel, 2013), terdapat sejumlah faktor yang secara signifikan mempengaruhi kematangan karir individu. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan menjadi faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu) dan faktor eksternal (yang berasal dari lingkungan).

a. Faktor Internal yang Mempengaruhi Kematangan Karir meliputi:

a) Nilai-nilai kehidupan

Nilai-nilai kehidupan merupakan fondasi utama yang mengarahkan individu dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan kepribadian dan aspirasi hidupnya. Setiap orang memiliki hierarki nilai yang berbeda, seperti orientasi terhadap prestasi akademik atau profesional, keinginan untuk memiliki otonomi dalam bekerja, atau dorongan untuk mengekspresikan kreativitas melalui pekerjaan. Individu yang mengutamakan prestasi cenderung memilih karir yang memberikan kesempatan untuk bersaing dan meraih pencapaian tinggi, sementara mereka yang menghargai otonomi lebih tertarik pada pekerjaan yang memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dan fleksibilitas waktu.

b) Kemampuan kognitif dan minat

Kemampuan kognitif seseorang, yang mencakup tingkat intelegensi umum dan bakat-bakat khusus, memainkan peran fundamental dalam menentukan sejauh mana individu dapat memahami kompleksitas informasi karir yang tersedia. Individu dengan kemampuan kognitif yang baik cenderung lebih mampu menganalisis persyaratan pekerjaan, memahami jalur karir yang potensial, dan membuat keputusan yang lebih matang berdasarkan pertimbangan rasional. Bakat khusus seperti kemampuan verbal, numerik, atau spasial juga membuka peluang pada bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan kekuatan kognitif individu tersebut. Minat yang kuat terhadap bidang tertentu seringkali menjadi motivator utama yang mendorong individu untuk terus mengeksplorasi dan mengembangkan pengetahuan mendalam tentang karir di bidang tersebut.

c) Pengetahuan dunia kerja

Pengetahuan yang komprehensif tentang dunia kerja menjadi prasyarat penting bagi individu untuk dapat membuat keputusan karir yang realistis dan terinformasi dengan baik. Informasi yang akurat mengenai persyaratan pendidikan, keterampilan yang dibutuhkan, prospek pengembangan karir, dan kondisi kerja di berbagai profesi memungkinkan individu untuk melakukan penilaian objektif terhadap kesesuaian antara karakteristik personal dengan tuntutan pekerjaan. Kurangnya pengetahuan tentang dunia kerja sering menyebabkan individu membuat keputusan karir berdasarkan asumsi atau stereotip yang tidak akurat, yang pada akhirnya dapat berujung pada ketidakpuasan atau kegagalan dalam karir.

d) Kondisi fisik

Kondisi fisik individu, baik dalam konteks kesehatan umum maupun keberadaan disabilitas tertentu, memberikan pengaruh signifikan terhadap pilihan karir yang dapat dipertimbangkan. Kesehatan fisik yang prima membuka akses terhadap berbagai jenis

pekerjaan, termasuk profesi yang menuntut aktivitas fisik intensif atau lingkungan kerja yang menantang. Sebaliknya, keterbatasan fisik tertentu mungkin mengharuskan individu untuk lebih selektif dalam memilih karir, namun hal ini tidak selalu berarti pembatasan terhadap potensi kesuksesan profesional. Banyak individu dengan kondisi fisik khusus yang berhasil mengembangkan karir cemerlang dengan memanfaatkan kelebihan dan kemampuan unik yang mereka miliki.

b. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kematangan Karir Faktor lingkungan yang berperan meliputi:

a) Keluarga:

Keluarga berperan sebagai jembatan sosialisasi primer yang memberikan fondasi awal bagi pengembangan aspirasi dan orientasi karir individu. Ekspektasi orang tua, yang sering kali dipengaruhi oleh pengalaman, nilai-nilai, dan aspirasi mereka sendiri, dapat memberikan arah yang kuat terhadap pilihan karir anak. Model peran yang ditampilkan oleh anggota keluarga, baik melalui profesi yang mereka jalani maupun sikap mereka terhadap pekerjaan, secara tidak langsung membentuk persepsi anak tentang dunia kerja dan standar kesuksesan profesional. Dukungan finansial keluarga juga menentukan akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir tertentu.

b) Sekolah

Institusi pendidikan memiliki tanggung jawab strategis dalam memfasilitasi pengembangan kematangan karir siswa melalui berbagai program dan layanan yang terstruktur. Kurikulum yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan pengetahuan akademis tetapi juga mengintegrasikan eksplorasi karir yang membantu siswa memahami keterkaitan antara mata pelajaran yang dipelajari dengan aplikasinya dalam dunia kerja. Kegiatan ekstrakurikuler memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengeksplorasi minat dan bakat mereka di luar

konteks akademis formal, sekaligus mengembangkan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang penting untuk kesuksesan karir.

c) Masyarakat

Konteks masyarakat tempat individu tumbuh dan berkembang memberikan pengaruh yang mendalam terhadap persepsi dan peluang karir yang tersedia. Norma budaya yang berlaku dalam masyarakat sering kali menentukan profesi mana yang dianggap prestisius atau dapat diterima secara sosial, yang pada gilirannya mempengaruhi aspirasi karir individu. Kondisi ekonomi masyarakat, termasuk tingkat pengangguran, pertumbuhan industri, dan ketersediaan lapangan kerja, menciptakan konteks makro yang menentukan realitas peluang karir yang dapat diakses. Kebijakan pemerintah terkait pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia juga membentuk struktur kesempatan yang tersedia bagi individu dalam mengembangkan karir mereka.

d) Teman sebaya

Kelompok teman sebaya berfungsi sebagai sistem dukungan sosial yang penting dalam proses eksplorasi dan pengambilan keputusan karir. Interaksi dengan teman sebaya memberikan kesempatan untuk berbagi informasi karir, mendiskusikan kekhawatiran dan aspirasi, serta mendapatkan perspektif alternatif tentang berbagai pilihan karir. Dukungan emosional yang diberikan oleh teman sebaya sangat berharga dalam menghadapi ketidakpastian dan kecemasan yang sering menyertai proses perencanaan karir. Teman sebaya juga dapat menjadi sumber motivasi dan inspirasi, terutama ketika mereka menunjukkan keberhasilan dalam bidang karir tertentu atau menunjukkan dedikasi dalam mengejar tujuan karir mereka.

e) Media massa

Media massa memiliki kekuatan yang signifikan dalam membentuk persepsi publik tentang berbagai profesi dan dunia kerja secara umum. Representasi pekerjaan dalam film, televisi, dan media

digital sering menjadi sumber informasi pertama yang diterima individu tentang profesi tertentu, meskipun informasi tersebut tidak selalu akurat atau komprehensif. Stereotip yang diperkuat oleh media massa dapat menciptakan bias dalam persepsi individu tentang kelayakan atau daya tarik profesi tertentu, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan karir mereka. Model peran yang ditampilkan dalam media, baik tokoh fiktif maupun figur publik nyata, dapat menginspirasi atau mengarahkan aspirasi karir individu, terutama pada tahap perkembangan yang kritis.

Kedua faktor ini saling berinteraksi menciptakan kerangka unik yang menentukan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan membuat pilihan karir yang matang. Pemahaman holistik tentang faktor-faktor ini penting untuk pengembangan intervensi bimbingan karir yang efektif.

B. Future time prespektif

1. Pengertian Future time prespektif

Menurut (Husman & Shell, 2008), *Future Time Perspective* merupakan Persepsi individu tentang waktu masa depan, yang mencakup bagaimana mereka memandang, merencanakan, dan menghubungkan tindakan saat ini dengan tujuan jangka panjang. *Future Time Perspective* merefleksikan bagaimana seseorang memahami, membayangkan, dan menghargai masa depan dalam ekosistem dengan waktu saat ini. Husman dan Shell tidak hanya sekedar membahas terkait orientasi terhadap masa depan, tetapi juga mencakup keyakinan, motivasi, dan kemampuan kognitif yang mempengaruhi bagaimana seseorang mengintegrasikan prospek masa depan ke dalam pemikiran dan tindakan mereka saat ini. Ini memiliki dampak penting dalam konteks pendidikan, khususnya bagaimana siswa memahami nilai dari pembelajaran saat ini untuk tujuan karir dan kehidupan masa depan mereka. Husman dan Shell menekankan bahwa *Future Time Perspective* berperan penting dalam motivasi akademik dan keberhasilan jangka panjang. Individu dengan *Future Time Perspective* yang kuat cenderung lebih mampu menahan kepuasan, melihat

relevansi tugas-tugas saat ini untuk tujuan jangka panjang, dan mempertahankan motivasi dalam menghadapi tantangan. Mereka juga lebih cenderung menghargai pembelajaran yang tampaknya tidak langsung bermanfaat tetapi berguna untuk masa depan mereka.

Kemudian Kurt Lewin dalam (Axelrad, 1951) memandang *Future Time Perspective* sebagai konstruk psikologis yang mencerminkan antisipasi dan evaluasi individu terhadap masa depannya. Menurut Lewin, *Future Time Perspective* merupakan totalitas pandangan individu tentang masa depannya secara psikologis yang mempengaruhi tindakan dan keputusan saat ini. Lewin menekankan bahwa ruang hidup (life space) seseorang tidak hanya mencakup situasi saat ini, tetapi juga pandangan tentang masa lalu dan harapan untuk masa depan. Dalam teorinya, Lewin menjelaskan bahwa *Future Time Perspective* berperan sebagai zona temporal kognitif dimana tujuan dan proyek jangka panjang dapat dikonseptualisasikan dan direalisasikan (Axelrad, 1951). (Zimbardo, P. G., & Boyd, 1999) menjelaskan *Future Time Perspective* sebagai orientasi waktu yang ditandai dengan perencanaan untuk masa depan dan pencapaian tujuan. Mereka berpendapat bahwa individu dengan orientasi masa depan yang kuat cenderung menunda kepuasan, mementingkan konsekuensi jangka panjang daripada keuntungan jangka pendek, dan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menabung dan berinvestasi untuk masa depan. Zimbardo dan Boyd menekankan bahwa *Future Time Perspective* merupakan aspek fundamental dari pengalaman subjektif waktu yang mempengaruhi keputusan, tindakan, dan kesejahteraan psikologis (Zimbardo, P. G., & Boyd, 1999).

Lens (de Volder & Lens, 1982) mengkonseptualisasikan *Future Time Perspective* sebagai kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi jangka panjang dari tindakan saat ini. Lens berpendapat bahwa *Future Time Perspective* memengaruhi nilai yang diberikan pada tujuan jangka panjang dan memainkan peran penting dalam motivasi berprestasi. Menurutnya, individu dengan *Future Time Perspective* yang lebih luas dan terstruktur cenderung lebih termotivasi untuk bekerja menuju tujuan jangka panjang dan lebih mampu

menahan godaan jangka pendek yang dapat mengganggu pencapaian tujuan tersebut (de Volder & Lens, 1982). (Carstensen et al., 1999) melalui teori selektivitas sosioemosionalnya menjelaskan bahwa persepsi waktu masa depan memainkan peran penting dalam motivasi sosial dan pengaturan emosi. Mereka berpendapat bahwa ketika individu memandang waktu sebagai terbatas, mereka cenderung memprioritaskan tujuan emosional yang bermakna; sebaliknya, ketika waktu dianggap tak terbatas, mereka lebih mungkin untuk mengejar tujuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengembangan diri. Perspektif ini menekankan bahwa *Future Time Perspective* dapat berubah sepanjang rentang kehidupan dan sangat dipengaruhi oleh usia dan persepsi tentang keterbatasan waktu (Carstensen et al., 1999).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Future Time Perspective* merupakan konstruk psikologis kemampuan individu untuk mengantisipasi, merencanakan, dan mengevaluasi masa depannya. *Future Time Perspective* melibatkan proyeksi kognitif ke masa depan yang memengaruhi motivasi, pengambilan keputusan, dan perilaku saat ini. *Future Time Perspective* berperan penting dalam perkembangan identitas, regulasi diri, dan pencapaian tujuan, serta dapat bervariasi berdasarkan tahap perkembangan, konteks sosial-budaya, dan pengalaman individu.

2. Dimensi Future time prespective

Menurut (Husman & Shell, 2008), *Future Time Perspective* memiliki empat dimensi utama yang saling terkait dan membentuk konstruk multidimensi yang komprehensif. Dimensi-dimensi ini menjelaskan berbagai aspek dari bagaimana individu memandang, memahami, dan mengintegrasikan masa depan dalam kehidupan mereka saat ini. Diantaranya sebagai berikut:

a. Connectedness (Keterhubungan),

Mengacu pada kemampuan individu untuk membuat dan memahami hubungan antara aktivitas yang dilakukan saat ini dengan tujuan masa depan yang ingin dicapai. Aspek ini menekankan sejauh mana seseorang dapat melihat bahwa apa yang mereka lakukan sekarang memiliki konsekuensi

dan dampak pada masa depan mereka. Individu dengan nilai pada dimensi ini mampu melihat relevansi dari tugas saat ini terhadap tujuan jangka panjang mereka.

b. Value (Nilai)

Menggambarkan seberapa besar nilai atau kepentingan yang diberikan seseorang terhadap tujuan masa depan. Aspek ini merefleksikan motivasi intrinsik seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang dan kesediaan mereka untuk menginvestasikan waktu serta energi dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Semakin tinggi nilai yang diberikan pada tujuan masa depan, semakin besar kemungkinan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan jangka pendek.

c. Exstension (Perluasan)

Merujuk pada sejauh mana masa depan seseorang dapat memproyeksikan pemikiran dan perencanaan mereka. Aspek ini mengukur jangkauan temporal dari perspektif masa depan seseorang. Individu dengan extension yang tinggi mampu membayangkan dan merencanakan kehidupan mereka dalam jangka waktu yang lebih panjang, sementara mereka dengan ekstensi rendah cenderung fokus pada masa depan yang lebih dekat.

d. Speed (Kecepatan)

Menggambarkan persepsi individu tentang kecepatan berlalunya waktu dan bagaimana mereka merasakan jarak temporal antara saat ini dan peristiwa masa depan. Aspek ini berhubungan dengan apakah seseorang merasa bahwa masa depan cepat mendekati atau masih jauh. Persepsi tentang kecepatan waktu ini mempengaruhi urgensi yang dirasakan seseorang dalam mencapai tujuan masa depan mereka dan bagaimana mereka mengalokasikan usaha mereka dalam berbagai tugas.

Keempat dimensi *Future Time Perspective* ini saling berinteraksi dan bersama-sama membentuk perspektif waktu masa depan seseorang secara keseluruhan, pada gilirannya mempengaruhi pilihan, motivasi, dan perilaku

mereka dalam berbagai konteks kehidupan, terutama dalam lingkungan akademik dan pengembangan karir.

3. Faktor-faktor Future Time Perspective

Menurut Seginer (Seginer & Mahajna, 2004), yang merupakan salah satu tokoh terkemuka dalam penelitian tentang Future Time Perspective, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan karakteristik *Future Time Perspective* pada individu. Seginer telah melakukan penelitian ekstensif tentang *Future Time Perspective* di berbagai konteks budaya dan perkembangan, dan mengidentifikasi faktor-faktor berikut sebagai penentu penting:

a. Perkembangan kognitif

Kemampuan berpikir abstrak, penalaran hipotetis, dan kapasitas untuk memahami konsep waktu yang kompleks sangat penting untuk mengembangkan perspektif masa depan yang matang. Seginer menekankan bahwa perkembangan kognitif selama masa remaja, khususnya kemampuan untuk berpikir tentang kemungkinan dan alternatif, memungkinkan individu untuk membangun representasi mental yang lebih elaboratif tentang masa depan mereka (Seginer, 2009).

b. Sosial-budaya

Nilai-nilai budaya, norma sosial, dan harapan masyarakat memengaruhi bagaimana individu memandang dan merencanakan masa depan mereka. Seginer menunjukkan bahwa masyarakat yang menekankan perencanaan jangka panjang, penundaan kepuasan, dan pencapaian cenderung memfasilitasi pengembangan *Future Time Perspective* yang lebih luas dan terstruktur. Sebaliknya, konteks sosial-budaya yang berfokus pada orientasi masa kini atau tradisi masa lalu mungkin mendorong pengembangan *Future Time Perspective* yang lebih terbatas (Seginer & Halabi-Kheir, 1998).

c. Pengalaman sosialisasi dalam keluarga,

Model pengasuhan anak, sangat mempengaruhi pembentukan *Future Time Perspective*. Orang tua yang mendorong otonomi, menekankan

konsekuensi jangka panjang dari tindakan, dan membantu anak-anak mereka menetapkan dan bekerja menuju tujuan cenderung memfasilitasi pengembangan orientasi masa depan yang positif. Seginer menekankan pentingnya dukungan orang tua dan komunikasi tentang masa depan dalam membentuk perspektif temporal anak-anak (Seginer et al., 2004)

d. Pengalaman pendidikan formal

Lingkungan pendidikan yang menekankan perencanaan karir, penetapan tujuan jangka panjang, dan pengembangan keterampilan dapat memperkuat orientasi masa depan. Seginer berpendapat bahwa sekolah berfungsi sebagai konteks dimana remaja dapat mengeksplorasi dan mengkristalkan aspirasi masa depan mereka, terutama yang berkaitan dengan pendidikan lanjutan dan karir (Seginer, 2009).

e. Status sosial-ekonomi

Seginer mencatat bahwa akses ke sumber daya pendidikan, keuangan, dan sosial mempengaruhi persepsi individu tentang peluang masa depan dan kemampuan mereka untuk merealisasikan tujuan jangka panjang. Individu dari latar belakang yang kurang beruntung mungkin mengembangkan *Future Time Perspective* yang lebih terbatas atau kurang optimis karena kendala struktural yang mereka hadapi (Seginer, 2009).

f. Karakteristik kepribadian

Seginer mengidentifikasi bahwa sifat-sifat seperti optimisme, self-efficacy, locus of control internal, dan ketahanan berhubungan dengan orientasi masa depan yang lebih positif dan elaboratif. Individu dengan karakteristik ini cenderung lebih proaktif dalam merencanakan masa depan mereka dan lebih percaya pada kemampuan mereka untuk memengaruhi hasil masa depan (Seginer & Mahajna, 2004).

g. Pengalaman hidup

Seginer menjelaskan bahwa peristiwa kehidupan penting (seperti lulus sekolah, memasuki pasar kerja, atau mengalami trauma) dapat mengubah perspektif temporal seseorang dengan menantang asumsi yang ada atau membuka kemungkinan baru. Transisi perkembangan, seperti dari

masa remaja ke dewasa muda, juga mendorong perubahan dalam orientasi masa depan karena individu menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab baru (Seginer, 2009).

Melalui kerangka teoretisnya yang komprehensif, Seginer menekankan bahwa faktor-faktor ini berinteraksi dan beroperasi pada beberapa tingkatan—individual, interpersonal, dan sosiokultural—untuk membentuk bagaimana individu memandang, merencanakan, dan mempersiapkan masa depan mereka. Seginer juga menekankan bahwa *Future Time Perspective* bukanlah konstruk statis tetapi berkembang dan berubah sepanjang kehidupan sebagai respons terhadap pengalaman baru, tantangan yang muncul, dan konteks yang berubah.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial telah menjadi konsep penting dalam penelitian psikologi yang banyak dikaji dari berbagai perspektif teoretis. Beberapa tokoh telah mengemukakan definisi yang memberikan pemahaman komprehensif tentang dukungan sosial. Menurut (Sarafino, E. P., & Smith, 2014a), dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia bagi individu dari orang lain atau kelompok. Mereka menekankan bahwa dukungan sosial adalah persepsi individu bahwa ia merupakan bagian dari jaringan komunikasi dengan orang lain seperti pasangan, keluarga, teman, dan rekan kerja. Sarafino dan Smith menjelaskan bahwa perasaan bahwa kita memiliki dukungan sosial ternyata sering kali sama pentingnya - atau bahkan lebih penting - dibandingkan dukungan yang benar-benar kita terima secara nyata. Artinya, yang paling berpengaruh terhadap diri kita bukan sekadar seberapa banyak bantuan yang datang dari orang lain, melainkan seberapa kuat kita merasa didukung dan diperhatikan. Misalnya, seseorang mungkin dikelilingi banyak teman dan keluarga (dukungan nyata), tetapi jika dia sendiri tidak merasa benar-benar didukung, maka manfaatnya bagi dirinya akan terbatas. Sebaliknya, meskipun bantuan yang datang relatif sedikit, jika seseorang benar-benar merasa ada orang yang peduli dan siap membantunya,

efek positifnya terhadap kondisi psikologisnya akan jauh lebih besar. Hal tersebut membuat persepsi subjektif kita tentang dukungan sosial sering kali lebih menentukan daripada kenyataan objektifnya sendiri. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya membangun kesadaran akan keberadaan dukungan sosial, sekaligus mengembangkan hubungan yang bermakna dengan orang-orang di sekitar kita (Sarafino, E. P., & Smith, 2014a).

(Taylor, 2018) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi dari orang lain bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai dan dihormati, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama. Taylor menyatakan, "*social support may come from a partner, relatives, friends, coworkers, social and community ties, and even a devoted pet*" (Taylor, 2018). Definisi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber dan memiliki dimensi yang luas. (Gottlieb & Bergen, 2010) Mengartikan dukungan sosial sebagai sumber daya sosial yang dipersepsikan tersedia atau yang sebenarnya diberikan oleh non-profesional dalam konteks formal maupun informal hubungan suportif. Mereka menyatakan bahwa dukungan sosial pada dasarnya adalah proses dua arah yang melibatkan interaksi antara pemberi dan penerima. Artinya, bantuan yang diberikan oleh seseorang (pemberi) hanya akan benar-benar efektif jika si penerima merasa bahwa dukungan tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya, ketika seseorang sedang stres dan membutuhkan teman untuk mendengarkan keluhannya, nasihat yang langsung diberikan tanpa diminta justru mungkin tidak membantu—bahkan bisa terasa tidak tepat. Jadi, bukan sekadar memberi bantuan, tetapi juga harus peka terhadap apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh orang yang sedang kesulitan. Hal tersebut berarti bahwa, dukungan sosial baru bermakna ketika si penerima merasakan bahwa bantuan yang diberikan benar-benar relevan dengan masalahnya. (Gottlieb & Bergen, 2010). (Cohen, 2004) Mendefinisikan dukungan sosial sebagai penyediaan sumber daya psikologis dan material yang dimaksudkan untuk membantu individu mengatasi stres. Ia mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada bantuan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar kita, seperti keluarga, teman, atau komunitas, baik dalam

bentuk dukungan psikologis (misalnya, perhatian, nasihat, atau dorongan semangat) maupun bantuan materi (misalnya, uang, barang, atau akses ke layanan tertentu). Tujuannya adalah untuk membantu seseorang lebih mudah menghadapi tekanan atau masalah yang sedang dialami. Hal tersebut berarti bahwa, ketika kita merasa didukung oleh orang lain baik secara emosional maupun praktis kita akan lebih kuat dalam mengatasi stres dan tantangan hidup (Cohen, 2004)

House (Malecki & Demaray, 2003) memandang dukungan sosial sebagai transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih aspek berikut: dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasional. Dukungan sosial merujuk pada hubungan timbal balik antarindividu yang mencakup berbagai bentuk bantuan, baik secara emosional seperti perhatian dan kepedulian, praktis berupa bantuan langsung seperti materi atau tenaga, maupun melalui pertukaran informasi seperti nasihat atau pengetahuan. Selain itu, dukungan sosial juga dapat berbentuk umpan balik yang membantu seseorang mengevaluasi dan memahami situasi yang dihadapinya. Intinya, dukungan sosial merupakan interaksi yang memberikan kekuatan, baik secara psikologis maupun fisik, untuk membantu seseorang menghadapi berbagai tantangan hidup. (Malecki & Demaray, 2003).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang melibatkan persepsi individu tentang ketersediaan sumber daya psikologis dan material dari jaringan sosialnya (pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dan komunitas) yang dapat membantu mengatasi stres serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial tidak hanya mencakup bantuan yang sebenarnya diterima, tetapi juga persepsi seseorang tentang ketersediaan dukungan tersebut. Dukungan ini dapat berwujud perhatian emosional, bantuan instrumental, informasi, atau penghargaan yang membuat individu merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi dan tanggung jawab bersama.

2. Dimensi-dimensi Dukungan Sosial

Sarafino (Sarafino et al., 2002) mengidentifikasi lima dimensi utama dukungan sosial. Dimensi-dimensi ini memberikan kerangka dalam memahami berbagai bentuk dukungan yang dapat diterima individu dari jaringan sosial, diantaranya sebagai berikut:

a. Dukungan Emosional (Emotional Support)

Dukungan emosional merupakan aspek dukungan sosial yang melibatkan pemberian empati, kepedulian, perhatian, dan kasih sayang kepada individu. Dukungan emosional mencakup ekspresi dari afeksi, kepercayaan, perhatian, dan perasaan didengarkan. Dukungan ini berfungsi untuk membuat individu merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama. Bentuk dukungan emosional dapat berupa mendengarkan keluhan dengan penuh perhatian, memberikan kenyamanan ketika individu mengalami kesedihan atau kecemasan, menunjukkan empati terhadap perasaan yang dialami, serta memberikan kasih sayang dan kepedulian. Dukungan emosional ini sangat penting dalam membantu individu merasa bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi permasalahan hidup.

b. Dukungan Penghargaan (Esteem Support)

Dukungan penghargaan atau esteem support adalah bentuk dukungan yang melibatkan pemberian penghargaan positif kepada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan dengan ide atau perasaan seseorang, dan perbandingan yang positif dengan orang lain. Sarafino menjelaskan bahwa dukungan ini membantu individu dalam membangun perasaan berharga, berkompeten, dan dihargai. Dukungan penghargaan dapat diwujudkan melalui pemberian pujian atas pencapaian atau prestasi yang diraih, pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu, dorongan untuk terus berusaha dan tidak menyerah, serta pemberian feedback positif yang membangun kepercayaan diri. Aspek dukungan ini berperan penting dalam meningkatkan harga diri dan motivasi individu.

c. Dukungan Instrumental (Tangible/Instrumental Support)

Dukungan instrumental atau tangible support merupakan bentuk dukungan yang paling konkret dan mudah diidentifikasi. Dukungan instrumental mencakup penyediaan bantuan langsung berupa materi, finansial, atau tenaga untuk membantu individu menyelesaikan tugas-tugas atau mengatasi masalah yang dihadapi. Bentuk dukungan instrumental dapat berupa pemberian bantuan finansial ketika mengalami kesulitan ekonomi, penyediaan barang-barang yang dibutuhkan, bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sehari-hari, penyediaan transportasi, atau bantuan tenaga dalam situasi yang memerlukan dukungan fisik. Dukungan ini sangat praktis dan dapat langsung dirasakan manfaatnya oleh penerima dukungan.

d. Dukungan Informasi (Informational Support)

Dukungan informasi adalah aspek dukungan sosial yang melibatkan pemberian informasi, saran, nasihat, petunjuk, atau umpan balik yang dapat membantu individu dalam memahami dan mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Sarafino menekankan bahwa dukungan informasi membantu individu dalam mengidentifikasi dan memahami kejadian yang menekan serta menentukan strategi koping yang tepat. Dukungan informasi dapat diberikan dalam bentuk penyampaian informasi yang relevan dengan masalah yang dihadapi, pemberian saran dan nasihat berdasarkan pengalaman atau pengetahuan, sharing pengalaman serupa yang pernah dialami, pemberian petunjuk atau panduan untuk menyelesaikan masalah, serta umpan balik yang konstruktif. Dukungan ini membantu individu dalam mengambil keputusan yang tepat dan mengembangkan strategi pemecahan masalah yang efektif.

e. Dukungan Jaringan Sosial (Network Support)

Dukungan jaringan sosial berkaitan dengan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama. Dukungan ini memberikan individu perasaan memiliki identitas dalam suatu komunitas atau kelompok sosial. Dukungan jaringan sosial

diwujudkan melalui partisipasi aktif dalam komunitas atau organisasi, keterlibatan dalam aktivitas kelompok yang memiliki minat serupa, perasaan menjadi bagian dari suatu grup atau komunitas tertentu, serta adanya interaksi sosial yang berkelanjutan dengan anggota kelompok. Dukungan ini penting untuk mempertahankan identitas sosial dan mencegah perasaan isolasi atau kesepian.

Berdasarkan pembahasan diatas, konstruk multidimensi yang terdiri dari lima dimensi utama yang saling berkaitan namun dapat dibedakan secara konseptual. Kelima dimensi tersebut memberikan kerangka komprehensif untuk memahami berbagai bentuk dukungan yang dapat diterima individu dari lingkungan sosialnya.

3. Faktor-faktor Dukungan Sosial

Menurut (Cohen & Syme, 1985) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Pemberi Dukungan - Pemberian dukungan sosial bergantung pada karakteristik dan kualitas hubungan antara pemberi dan penerima dukungan. Cohen dan Syme menyatakan, "the effectiveness of support is determined by the characteristics, skills, abilities, knowledge, and motivations of the provider" . Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dukungan sosial sangat ditentukan oleh kemampuan, pengetahuan, dan motivasi pemberi dukungan.
- b. Jenis Dukungan - Jenis dukungan yang diberikan harus sesuai dengan masalah yang dihadapi. Cohen dan Syme berpendapat, Pemberian dukungan yang tepat sesuai kebutuhan akan lebih efektif daripada dukungan yang tidak sesuai.
- c. Waktu Pemberian Dukungan - Waktu pemberian dukungan sangat berpengaruh terhadap keefektifan dukungan tersebut. Waktu pemberian dukungan sangat menentukan apakah dampaknya akan positif atau justru merugikan. Jika dukungan diberikan terlalu cepat, bisa membuat seseorang menjadi tergantung dan tidak belajar menyelesaikan masalahnya sendiri. Sebaliknya, jika dukungan diberikan terlalu lambat, masalah mungkin

sudah semakin parah sehingga kehilangan kesempatan untuk diselesaikan secara alami.

- d. Masalah yang Dihadapi - Jenis masalah yang dihadapi seseorang akan menentukan bentuk dukungan yang dibutuhkan. "The nature of the stressor influences both the kind of support needed and the effectiveness of various support efforts". Masalah yang berbeda membutuhkan jenis dukungan yang berbeda pula.
- e. Penerima Dukungan - Karakteristik penerima dukungan, seperti kepribadian, peran sosial, dan kebutuhan, mempengaruhi keefektifan dukungan yang diterima. Cohen dan Syme menegaskan bahwa Persepsi, penerimaan, dan pemanfaatan dukungan oleh penerima merupakan faktor kunci yang menentukan seberapa efektif sebuah dukungan tersebut. Artinya, sebaik apapun niat kita memberikan bantuan, yang paling penting adalah bagaimana orang yang menerima bantuan.
- f. Latar Belakang Budaya - Norma dan nilai budaya mempengaruhi persepsi dan penerimaan dukungan sosial. "Cultural factors shape individuals' expectations about support and influence how support is sought, provided, and received". Dukungan yang diberikan perlu mempertimbangkan konteks budaya penerima.
- g. Jaringan Sosial - Ukuran, struktur, dan kualitas jaringan sosial individu berpengaruh terhadap dukungan yang dapat diperoleh. Jaringan sosial merupakan lingkungan tempat terjadinya pertukaran dukungan. Ciri-ciri jaringan ini - seperti jumlah anggota, kedekatan hubungan, keseragaman latar belakang anggota, dan sebaran lokasi geografis - semuanya memengaruhi bagaimana proses pemberian dukungan ini berlangsung.
- h. Kemampuan dan Keterampilan Sosial - Kemampuan seseorang dalam membina hubungan interpersonal dan mengomunikasikan kebutuhan akan mempengaruhi dukungan sosial yang diterima. Orang yang memiliki kemampuan sosial yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain membuat mereka lebih mudah meminta bantuan ketika

dibutuhkan, serta lebih efektif dalam membangun hubungan yang saling mendukung.

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam menentukan efektivitas dukungan sosial yang diterima seseorang. Pemahaman tentang dinamika faktor-faktor ini dapat membantu dalam mengoptimalkan pemberian dukungan sosial yang sesuai dengan kebutuhan individu.

4. Agen Dukungan Sosial

Dalam konteks pengembangan karier, dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk keluarga, teman sebaya, guru, mentor, dan komunitas (Lent et al., 2000).

a. Keluarga

Keluarga merupakan agen dukungan sosial primer dan paling fundamental dalam pengembangan karier individu. Pengaruh keluarga dimulai sejak masa kanak-kanak dan berlanjut hingga dewasa, membentuk dasar aspirasi, nilai-nilai kerja, dan orientasi karier.

b. Teman Sebaya

Teman sebaya memiliki peran unik dalam pengembangan karier karena mereka berada pada tahap perkembangan yang sama dan menghadapi tantangan serupa. Dukungan dari teman sebaya cenderung lebih horizontal dan egaliter dibandingkan dengan dukungan dari figur otoritas.

c. Guru

Guru memiliki posisi unik sebagai figur otoritas yang memiliki pengetahuan profesional sekaligus kedekatan personal dengan siswa. Mereka berperan sebagai gatekeeper informasi dan fasilitator pengembangan potensi akademik dan karier siswa.

d. Mentor

Mentor adalah individu yang lebih berpengalaman dalam bidang tertentu yang secara sukarela memberikan bimbingan, dukungan, dan berbagi pengetahuan dengan individu yang kurang berpengalaman (mentee). Hubungan mentoring biasanya bersifat jangka panjang dan fokus pada pengembangan profesional dan personal.

e. Komunitas

Komunitas dalam konteks dukungan sosial karier mencakup berbagai kelompok sosial yang lebih luas di mana individu menjadi bagian dari padanya. Komunitas dapat berupa komunitas geografis (lingkungan tempat tinggal), komunitas profesi, komunitas akademik, komunitas virtual, atau komunitas berdasarkan minat dan aktivitas tertentu.

D. Tugas Perkembangan

Menurut (Havighurst, 1972), tugas perkembangan adalah tugas yang muncul pada periode tertentu dalam kehidupan individu, yang apabila berhasil diselesaikan akan membawa kebahagiaan dan kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas berikutnya. Sebaliknya, kegagalan dalam menyelesaikan tugas perkembangan akan mengakibatkan ketidakhahagiaan pada individu, penolakan masyarakat, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan selanjutnya.

Havighurst mengidentifikasi bahwa tugas perkembangan berasal dari tiga sumber utama:

1. Kematangan fisik - perubahan biologis yang terjadi secara alamiah
2. Tekanan budaya/sosial - ekspektasi dan tuntutan dari lingkungan sosial
3. Aspirasi dan nilai-nilai personal - keinginan dan tujuan individual yang berkembang

Tugas-Tugas Perkembangan Dewasa Awal

1. Memilih Pasangan Hidup (Selecting a Mate)

Tugas ini melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan romantis yang matang dan stabil. Individu harus mengembangkan kemampuan untuk mencintai secara dewasa, yang berbeda dari cinta remaja yang cenderung egosentris.

2. Belajar Hidup Bersama Pasangan (Learning to Live with a Marriage Partner)

Setelah memilih pasangan, individu harus mempelajari keterampilan untuk hidup bersama, termasuk kemampuan berkompromi, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

3. Memulai Keluarga (Starting a Family)

Tugas ini mencakup persiapan untuk menjadi orang tua dan mengembangkan keterampilan pengasuhan yang efektif. Hal ini juga melibatkan penyesuaian terhadap tanggung jawab baru sebagai orang tua.

4. Membesarkan Anak-Anak (Rearing Children)

Mengembangkan kompetensi dalam mengasuh dan mendidik anak-anak, memberikan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan optimal anak.

5. Mengelola Rumah Tangga (Managing a Home)

Mengembangkan keterampilan praktis dalam mengelola aspek-aspek domestik kehidupan, termasuk keuangan keluarga, pemeliharaan rumah, dan organisasi kehidupan sehari-hari.

6. Memulai Karier (Getting Started in an Occupation)

Membangun fondasi karier profesional, mengembangkan kompetensi di bidang pekerjaan yang dipilih, dan mencapai stabilitas ekonomi.

7. Mengambil Tanggung Jawab Sipil (Taking on Civic Responsibility)

Berpartisipasi aktif dalam komunitas dan masyarakat, mengembangkan kesadaran sosial, dan berkontribusi pada kesejahteraan bersama.

8. Menemukan Kelompok Sosial yang Sesuai (Finding a Congenial Social Group)

Membangun jaringan sosial yang mendukung dan sesuai dengan nilai-nilai serta gaya hidup yang dipilih.

E. Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karier

Mahasiswa tingkat akhir dengan kematangan karier yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam merencanakan masa depan, kurang mampu mengambil keputusan terkait karier, dan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam mencapai tujuan karier (Rachmawati, F., & Darmayanti, 2020). Kecenderungan rendahnya kematangan karier yang dialami mahasiswa akan menghambat proses transisi mereka dari dunia pendidikan ke dunia kerja yang

harus dihadapi setelah menyelesaikan studi. Kematangan karier sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kurangnya informasi mengenai dunia kerja, ketidaksiapan menghadapi persaingan kerja, ketidakpastian mengenai kompetensi yang dimiliki, serta kesulitan dalam menentukan prioritas karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan individu. Kesulitan-kesulitan ini dapat berdampak pada penundaan keputusan karier, ketidakpastian arah karier, dan menurunnya motivasi untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja (Sawitri, D. R., & Dewi, 2018). Reaksi individu terhadap permasalahan kematangan karier berbeda-beda sesuai dengan cara mereka memandang dan merencanakan masa depan. Orientasi waktu ke masa depan menjadi salah satu faktor penting bagi individu dalam mempersiapkan karier (Gunawan & Hendriani, 2022). Salah satu konsep yang dinilai berpengaruh dalam kematangan karier adalah future time perspective.

Future time perspective diartikan sebagai kemampuan individu dalam memahami, merencanakan, dan mengantisipasi masa depan melalui penetapan tujuan dan realisasi tujuan tersebut. Seseorang dengan future time perspective yang baik memiliki pandangan yang jelas mengenai masa depan yang ingin dicapai. Ia mampu menyelaraskan perilaku saat ini untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan (Munawaroh, E., Christanti, D., & Nurmalasari, 2022). Aspek-aspek dalam future time perspective memungkinkan individu untuk mempersiapkan karier dengan lebih matang. Pemahaman nilai waktu membuat individu menyadari pentingnya perencanaan sejak dini, kemampuan antisipasi konsekuensi membuat individu mampu mempertimbangkan dampak dari keputusan karier yang diambil, sedangkan orientasi masa depan membuat individu mampu menetapkan tujuan karier yang jelas dan realistis (Utami, I. B., & Hudaniah, 2021).

Future time perspective menjadi faktor internal yang mempengaruhi kematangan karier, karena mahasiswa dengan future time perspective yang baik mampu mengendalikan diri untuk mempersiapkan masa depan karier yang diinginkan. Mereka mampu membuat perencanaan karier yang realistis, mengambil keputusan karier dengan pertimbangan yang matang, dan mengeksplorasi informasi

karier sebagai bahan pertimbangan mereka. Mereka juga memandang secara positif bahwa usaha yang mereka lakukan saat ini merupakan investasi untuk mencapai karier yang diinginkan di masa depan (Husna, N. L., & Mayangsari, 2019). Future time perspective juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengidentifikasi peluang dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan karier. Oleh karena itu, future time perspective menjadi penting bagi individu dalam mencapai kematangan karier. Tanpa adanya perspektif ini, individu akan cenderung bersikap impulsif dalam pengambilan keputusan karier, kurang mampu menyelaraskan minat dan kemampuan dengan pilihan karier, serta kesulitan dalam menentukan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier (Crites & Savickas, 1996).

Beberapa pemaparan di atas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviyanti, S., & Freyani, 2020) pada mahasiswa tingkat akhir yang menunjukkan bahwa future time perspective memiliki kontribusi sebesar 63,8% terhadap kematangan karier. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Iswahyudi, A., & Mahmudah, 2021) pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan tugas akhir, menunjukkan bahwa future time perspective memiliki pengaruh terhadap kematangan karier dengan nilai pengaruh sebesar 36,2%, sedangkan 63,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Penelitian lain oleh (Sari, E. P., & Rusli, 2019) juga mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan antara future time perspective dengan kematangan karier pada mahasiswa dengan nilai korelasi sebesar 0,518 ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi future time perspective mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karier yang dimiliki.

F. Terdapat Peran Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator pada Pengaruh Future Time Perspective terhadap Kematangan Karier

Mahasiswa tingkat akhir adalah individu yang sedang berada dalam masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja dan karier profesional. Dalam masa ini, mahasiswa dihadapkan pada berbagai tuntutan untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, termasuk menentukan pilihan karier yang sesuai dengan

minat, bakat, dan kapasitas diri (Sawitri, D. R., & Dewi, 2015, 2018). Proses mempersiapkan karier ini tidak jarang menimbulkan tekanan bagi mahasiswa tingkat akhir, terutama ketika mereka dihadapkan pada ketidakpastian masa depan, persaingan dunia kerja yang semakin ketat, serta keharusan dalam menyelesaikan tugas akhir seperti skripsi atau tesis (Rachmawati, 2021). Dalam menghadapi tekanan tersebut, mahasiswa memerlukan kematangan karier yang memadai agar dapat membuat keputusan karier yang optimal.

Kematangan karier didefinisikan sebagai kesiapan individu dalam membuat keputusan karier yang sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya, mencakup komponen kognitif dan afektif yang memungkinkan individu untuk memahami informasi karier, mengeksplorasi minat, membuat keputusan, serta merencanakan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan pilihan kariernya (Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, 2018). Kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier sesuai dengan tingkat perkembangan kariernya, yang mencakup aspek pengetahuan tentang diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan (Prameswari, S. W., & Ariati, 2018). Kematangan karier yang baik memungkinkan mahasiswa untuk membuat keputusan karier yang sesuai dengan potensi diri serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja.

Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kematangan karier adalah future time perspective atau perspektif waktu masa depan. Future time perspective merupakan orientasi individu terhadap masa depan, yang mencakup kemampuan untuk memahami konsekuensi dari tindakan saat ini terhadap masa depan, merencanakan tujuan jangka panjang, serta membuat keputusan berdasarkan pertimbangan akan konsekuensi masa depan (Purwanta, E., Giyono, A., & Fitriana, 2021). Mahasiswa dengan future time perspective yang baik cenderung lebih mampu merencanakan karier mereka dengan mempertimbangkan tujuan jangka panjang, lebih tekun dalam mengejar tujuan, serta lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan yang relevan dengan karier yang diharapkan (Januar, R., & Sawitri, 2019).

Penelitian (Hartaji, 2020) menyatakan bahwa individu dengan future time perspective yang tinggi memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan karier, mengumpulkan informasi, dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karier masa depan. Individu tersebut akan lebih tekun dalam menghadapi kesulitan dan hambatan pada proses pencapaian karier karena memiliki kemampuan untuk memvisualisasikan manfaat jangka panjang yang akan diperoleh (Suryadi, B., Sawitri, D. R., Hayat, B., & Putra, 2018). Sebaliknya, mahasiswa dengan future time perspective yang rendah cenderung kurang termotivasi untuk mempersiapkan karier, lebih mudah terganggu oleh gratifikasi jangka pendek, serta kurang gigih dalam menghadapi hambatan yang muncul dalam proses pengembangan karier.

Meskipun future time perspective memiliki pengaruh signifikan terhadap kematangan karier. Terdapat faktor moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara keduanya, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan persepsi atau pengalaman individu bahwa ia dihargai, dicintai, diperhatikan, dan merupakan bagian dari jaringan sosial yang saling mendukung (Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, 2019). Dukungan sosial yang diterima mahasiswa dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keluarga, teman sebaya, dosen, atau mentor karier.

Dukungan sosial menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat kematangan karier mahasiswa. (Rahmawati, F., & Hidayat, 2021) mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam membuat keputusan karier, memperluas akses terhadap informasi karier, serta memberikan bantuan praktis dalam proses persiapan karier. Mengutip dari (Sarafino, E. P., & Smith, 2014b), Dukungan sosial merujuk pada rasa aman, apresiasi, dan pertolongan yang diperoleh individu dari lingkungan sosial terdekat. Bagi mahasiswa, keberadaan dukungan sosial dari figur seperti orang tua, kerabat, teman sejawat, maupun mentor akademik menumbuhkan persepsi positif akan keberhargaan diri (*self-worth*) dan rasa diterima (*sense of belonging*). Lebih jauh, hal ini menciptakan keyakinan akan ketersediaan jaringan bantuan (support

network) ketika menghadapi situasi yang membutuhkan intervensi eksternal (Azhari, T. R., 2019).

Dukungan sosial dinilai sangat penting dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Dukungan dari keluarga misalnya, baik berupa materi, motivasi, nasihat, dan kesempatan untuk mengembangkan diri (Rahmi, F., & Puspasari, 2020). Keluarga memiliki peran penting bagi mahasiswa dalam perjalanan menuju kematangan karier. Selain itu, dukungan dari teman sebaya, dosen, dan mentor juga menjadi hal penting dalam proses pencapaian kematangan karier. Dukungan dari orang terdekat ini bisa berupa pemberian informasi tentang peluang karier, pemberian umpan balik terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki, atau bahkan kesediaan untuk mendengarkan kekhawatiran dan aspirasi karier mahasiswa.

Individu yang memperoleh dukungan sosial cenderung mengalami rasa penerimaan dari lingkungan sekitarnya, sehingga menghilangkan perasaan kesendirian, menumbuhkan rasa aman, serta meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses persiapan karier. (Fatmawati, I., & Sari, 2020). Dukungan sosial berpotensi mampu membantu mengontrol tekanan psikologis yang dialami mahasiswa saat menghadapi ketidakpastian karier (Prameswari & Ariati, 2018). Dukungan sosial berperan signifikan dalam memulihkan keyakinan diri individu yang mengalami tekanan psikologis, sehingga memungkinkannya untuk mengembangkan persepsi kompetensi dalam menyelesaikan masalah serta memfasilitasi proses pemulihan dari kondisi adversitas yang dihadapi. (Rahmi, F., & Puspasari, 2020).

Menurut (Nugroho, A. D., & Sudewo, 2019), future time perspective yang baik akan lebih efektif meningkatkan kematangan karier jika individu mendapatkan dukungan sosial yang memadai. Dukungan sosial dapat memperkuat motivasi mahasiswa untuk mewujudkan visi masa depan yang telah dibentuk, memberikan bantuan praktis dalam mengeksplorasi peluang karier, serta menguatkan keyakinan mahasiswa bahwa mereka mampu mencapai tujuan karier yang diharapkan. Mahasiswa dengan future time perspective yang tinggi namun kurang mendapatkan dukungan sosial mungkin akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan visi masa

depannya. Sebaliknya, mahasiswa dengan future time perspective yang tinggi dan mendapatkan dukungan sosial yang memadai akan lebih mudah mewujudkan visi masa depannya karena mendapatkan bantuan, informasi, dan penguatan dari lingkungan sosialnya (Wijaya, F. D., & Sawitri, 2019). Dukungan sosial juga dapat membantu mahasiswa untuk lebih fokus pada tujuan jangka panjang dan tidak mudah terpengaruh oleh hambatan jangka pendek.

Future time perspective dapat mempengaruhi kematangan karier melalui penumbuhan motivasi dan perencanaan yang lebih baik, sementara dukungan sosial menyediakan sumber daya eksternal yang dibutuhkan untuk mengaktualisasikan motivasi dan rencana tersebut. Mahasiswa dengan future time perspective yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mencari informasi tentang karier dan mengembangkan keterampilan yang relevan, dan proses ini akan lebih efektif jika mereka mendapatkan dukungan sosial berupa akses informasi, umpan balik, dan dorongan emosional (Suryadi, B., Sawitri, D. R., Hayat, B., & Putra, 2018).

Berdasarkan muatan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingginya future time perspective yang dimiliki oleh mahasiswa akan meningkatkan kematangan karier mereka, dan pengaruh ini akan semakin kuat jika mahasiswa mendapatkan dukungan sosial yang memadai. Future time perspective mendorong mahasiswa untuk memiliki visi yang jelas tentang masa depan karier mereka, sementara dukungan sosial memberikan sumber daya yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi tersebut. Future time perspective dan dukungan sosial bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan future time perspective yang baik dan mendapatkan dukungan sosial yang memadai dari lingkungan sekitar dan orang-orang terdekat. Dukungan sosial yang diterima akan memoderasi pengaruh future time perspective terhadap kematangan karier, sehingga mahasiswa dapat membuat keputusan karier yang optimal dan mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

G. Kerangka Berpikir

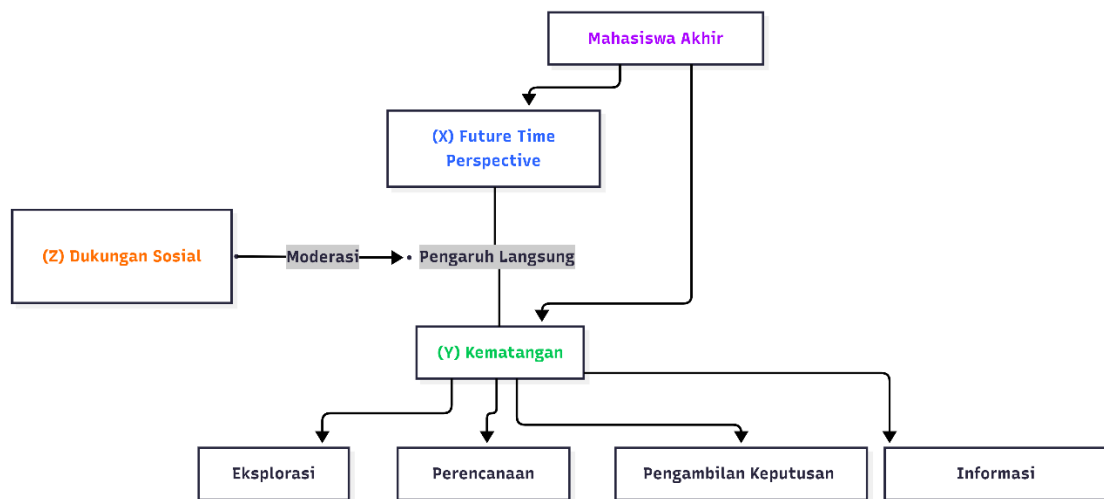
Kerangka berpikir dalam penelitian ini berfokus pada kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Kematangan karir menunjukkan kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangannya (Coertse, S., & Schepers, 2004). Kematangan karir ditandai dengan kemampuan mengeksplorasi karir, merencanakan karir, membuat keputusan karir, dan memiliki pengetahuan tentang dunia kerja yang memadai (Savickas, 2001). Bagi mahasiswa tingkat akhir, kematangan karir menjadi aspek penting karena mereka berada pada masa transisi antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang menuntut kesiapan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Future time perspective menjadi faktor penting yang mempengaruhi kematangan karir. *Future Time Perspective* merupakan pandangan individu tentang masa depan yang mencakup kemampuan menetapkan tujuan jangka panjang, merencanakan strategi pencapaian, dan mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan saat ini terhadap masa depan (Stolarski et al., 2015). (Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, 2012b) Menegaskan bahwa individu dengan *Future Time Perspective* yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dalam merencanakan karir dan membuat keputusan yang berhubungan dengan masa depan. Mahasiswa yang memiliki *Future Time Perspective* yang berkembang dengan optimal cenderung menunjukkan kapasitas yang lebih unggul dalam menyusun perencanaan karir yang bersifat realistis dan strategis, sekaligus mengembangkan *self-efficacy* yang lebih kuat dalam mempersepsikan dan mengatasi berbagai tantangan profesional di masa depan (Walker, T. L., & Tracey, 2012).

Pengaruh *Future Time Perspective* terhadap kematangan karir, dukungan sosial diasumsikan berperan sebagai moderator yang signifikan. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan yang diperoleh dari keluarga, teman, dosen, dan lingkungan sosial lainnya (Sarafino, E. P., & Smith, 2014b). (Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, 2016) menemukan bahwa dukungan sosial dapat memperkuat

hubungan antara orientasi masa depan dengan persiapan karir, di mana mahasiswa yang mendapat dukungan sosial yang memadai lebih mampu mengembangkan visi karir yang jelas. Di samping itu, penelitian (Hirschi, 2009) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan eksplorasi karir dan pengambilan keputusan karir yang merupakan komponen penting dari kematangan karir.

Future Time Perspective yang dimiliki mahasiswa dapat berkembang optimal ketika dukungan sosial diterima dengan baik dari lingkungan sekitarnya. Ketika mahasiswa memiliki orientasi masa depan yang baik dan mendapatkan dukungan sosial yang memadai, mereka akan lebih mampu mengembangkan kematangan karir yang baik pula. Dukungan sosial membantu mahasiswa dalam mengakses informasi karir, mendapatkan umpan balik tentang kemampuan diri, serta memperoleh dorongan emosional untuk mengatasi hambatan dalam perencanaan karir (Kenny, M. E., & Bledsoe, 2005b). Oleh karena itu, dukungan sosial diasumsikan dapat memoderasi hubungan antara future time perspective dengan kematangan karir.



Gambar 2 1 Kerangka berfikir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *future time perspective* sebagai variabel bebas (X), kematangan karir sebagai variabel terikat (Y), serta dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Z).

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diawal kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif dari *Future time prespective* terhadap Kematangan karir
- b. Terdapat pengaruh positif dari dukungan sosial terhadap Kematangan karir
- c. Dukungan sosial berfungsi sebagai moderasi pengaruh antara *Future time prespective* dan Kematangan karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan *moderated regression analysis* (MRA). Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data numerik yang kemudian diolah secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel (Sihotang, 2023).

Analisis jalur dipilih sebagai metode analisis karena kemampuannya dalam mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel dependen dan independen, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui pendekatan regresi berganda (Ghozali, 2018). Dalam konteks penelitian ini, teknik tersebut digunakan untuk melihat pengaruh *Future time perspective* (variabel bebas) terhadap Kematangan karir (variabel terikat), termasuk mekanisme mediasi yang mungkin terjadi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau biasanya bisa disebut variabel Independent variabel Yaitu variabel yang mempunyai fungsi mempengaruhi variabel terkait (Sugiyono, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Future time perspective* (X).

2. Variabel Terkait

Variabel terkait bisa disebut sebagai dependent variabel yang mempunyai kedudukan dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian variabel tersebut adalah Kematangan karir (Y).

3. Variabel Moderator

Variabel moderator berperan sebagai faktor penentu yang menentukan kekuatan hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel ini berfungsi untuk melihat bagaimana kekuatan arah atau hubungan antara variabel independen dan dependen dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga membantu menjelaskan mengapa hubungan antara dua

variabel menjadi kuat dan lemah bergantung kepada mediator (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel tersebut adalah dukungan sosial (Z).

C. Definisi Oprasional

1. Kematangan karir

Kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tahap perkembangan karirnya (Super, 1980). Bentuk dari kematangan karir individu ditandai dengan kesiapan dalam mengambil keputusan, mampu merencanakan masa depan secara realistis, mampu mengakses dan mengintegrasikan peluang dan informasi karir dan mampu mengeksplorasi berbagai pilihan pekerjaan. Aspek yang digunakan untuk membuat instrument yaitu, perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi terkait dunia kerja dan pengambilan keputusan.

2. *Future time prespective*

Future Time Perspective adalah Persepsi individu tentang waktu masa depan, yang mencakup bagaimana mereka memandang, merencanakan, dan menghubungkan tindakan saat ini dengan tujuan jangka panjang. *Future Time Perspective* merefleksikan bagaimana seseorang memahami, membayangkan, dan menghargai masa depan dalam ekosistem dengan waktu saat ini (Husman & Shell, 2008). Bentuk dari *Future time prespective* pada diri individu ditandai dengan, kemampuan melihat hubungan antara aktivitas saat ini dengan tujuan masa depan, seberapa besar individu menghargai dan mementingkan tujuan masa depan seberapa jauh individu mampu memikirkan dan merencanakan masa depan dan bagaimana perasaan individu terhadap waktu serta berapa jauh jarak antara saat ini dengan masa depan. Aspek yang digunakan untuk membuat instrument yaitu, Connectedness (Keterhubungan), Value (nilai), Exstention (perluasan) dan speed (kecepatan).

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah persepsi individu bahwa ia merupakan bagian dari jaringan komunikasi dengan orang lain seperti pasangan, keluarga, teman, dan rekan kerja. dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian,

penghargaan, atau bantuan yang tersedia bagi individu dari orang lain atau kelompok (Sarafino, E. P., & Smith, 2014b). Bentuk dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, finansial, atau jenis dukungan lain yang memberikan rasa nyaman, dihargai, dan memotivasi individu dalam menjalani aktivitasnya. Dalam pengembangan instrumen, aspek dukungan sosial yang digunakan meliputi dukungan emosional, penghargaan, informatif, dan instrumental jaringan sosial

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Umar dalam (Nizar, 2018) populasi merupakan elemen yang memiliki karakteristik dan memiliki peluang yang sama untuk bisa dipilih menjadi anggota sample. Sugiyono dalam (Nizar, 2018) juga berpendapat populasi juga diartikan sebagai ranah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek penelitian dengan karakteristik dan kualitas spesifik yang ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus investigasi, untuk kemudian dianalisis dan diambil kajian ilmiahnya. Populasi penelitian ini yaitu mahasiswa semester akhir Universitas Yudharta Pasuruan dari 13 program studi yang berjumlah 696 responden.

2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian representatif yang ada di dalam populasi. Penggunaan sampel dalam penelitian merupakan suatu keniscayaan metodologis yang muncul akibat adanya berbagai keterbatasan praktis dan teknis. Keterbatasan tersebut menyebabkan peneliti tidak mungkin menjangkau dan menganalisis seluruh unit populasi yang memiliki karakteristik heterogen dalam jumlah besar (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling*.

Berdasarkan populasi sebanyak 696 mahasiswa semester akhir yang tersebar di 13 program studi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Argumen ini didukung oleh teori Cochran (1977) dalam bukunya *Sampling Techniques* (edisi ke-3), yang menyatakan bahwa *cluster sampling* merupakan metode yang ideal ketika populasi terdiri

dari subkelompok (*Cluster*) yang heterogen tetapi homogen secara internal. Dalam konteks ini, program studi dapat dianggap sebagai *Cluster* karena setiap prodi memiliki karakteristik unik terkait kurikulum, kompetensi, dan pengalaman akademik mahasiswa .

Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari suatu populasi dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan dan batas kesalahan yang dapat diterima (*margin of error*). apabila ukuran populasi relatif besar, maka ukuran sampel awal (n_0) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n_0 = \frac{Z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

Selanjutnya, untuk populasi yang jumlahnya diketahui dan terbatas, ukuran sampel dikoreksi menggunakan rumus:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Keterangan:

- N_0 : ukuran sampel awal untuk populasi besar
- N : ukuran sampel akhir (setelah koreksi untuk populasi terbatas)
- Z : nilai Z dari distribusi normal sesuai tingkat kepercayaan
- P : proporsi populasi yang diasumsikan memiliki karakteristik tertentu (bila tidak diketahui digunakan 0,5 untuk menghasilkan ukuran sampel maksimum)
- E : tingkat kesalahan (margin of error) yang diinginkan
- N : jumlah populasi keseluruhan

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah 696 mahasiswa semester akhir Universitas Yudharta Pasuruan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan nilai $Z=1.96$, tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% ($e = 0.05$), dan proporsi $p=0.5$ ($p = 0.5$).

Dengan demikian, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2(0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n_0 = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.0025} = 384.16$$

Kemudian dilakukan koreksi karena populasi penelitian terbatas (N = 696):

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16 - 1}{696}} = \frac{384.16}{1.551} = 247.7$$

Menurut Cochran (Cochran.W, 1967) untuk menghitung jumlah sampel dari setiap *cluster sampling*, berikut rumus dan hasil perhitungan:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

- n_h = Sampel pada Cluster
- N_h = Populasi pada Cluster
- N = Populasi Keseluruhan
- n = Sampel Keseluruhan

Tabel 3. 1 Perhitungan Sampel Cluster

No	Program Studi	Populasi (Nh)	Rumus Perhitungan	Sampel (nh)	Dibulatkan
1	Teknik Sipil	70	$(70/696) \times 248$	24.9	25
2	Teknik Mesin	65	$(65/696) \times 248$	23.1	23
3	Teknik Industri	60	$(60/696) \times 248$	21.4	21
4	Teknik Informatika	55	$(55/696) \times 248$	19.6	20
5	Ilmu & Teknologi Pangan	50	$(50/696) \times 248$	17.8	18
6	Teknologi Hasil Perikanan	45	$(45/696) \times 248$	16	16
7	Agribisnis	40	$(40/696) \times 248$	14.3	14
8	Administrasi Bisnis	75	$(75/696) \times 248$	26.7	27
9	Administrasi Publik	80	$(80/696) \times 248$	28.5	29
10	Ilmu Komunikasi	35	$(35/696) \times 248$	12.5	13
11	Psikologi	30	$(30/696) \times 248$	10.7	11
12	Ekonomi Islam	25	$(25/696) \times 248$	8.9	9
13	Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir	20	$(20/696) \times 248$	7.1	7
Total		696		248.5	248

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *instrument* skala. Skala yang digunakan terdiri dari skala Future Time Prespective, skala kematangan karir dan skala dukungan sosial. Jenis yang digunakan yaitu skala likert yang berupa pernyataan *favorable* (Mendukung objek sikap) dan *unfavorable* (Tidak Mendukung objek sikap) dengan kategori opsi sangat setuju (SS), setuju (S), Tidak setuju (TS) dan sangat setuju (STS). Berikut penilaian dari keempat kategori tersebut :

Tabel 3. 2 Penilaian Kategori Pilihan

No.	Kategori Pilihan	Nilai	
		F	UF
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

a. Skala *Future time prespective*

Skala *Future time prespective* dalam penelitian ini di adaptasi dan modifikasi dari Scale FTPS menurut (Husman & Shell, 2008).

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Future time prespective

Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	
		F	UF
Valence (Penilaian)	Penilaian positif terhadap masa depan	10	8
	Memiliki tujuan yang terarah di masa depan	11	7
Connectedness (Keterhubungan)	Memiliki perencanaan di masa depan	12.13	
	Kemampuan mengarahkan tindakan saat ini untuk mencapai tujuan masa depan	17.18	16
Extension (Perpanjangan)	Kemampuan memproyeksikan keadaan di masa depan	5.6	3.4

Speed (Kecepatan)	Persepsi kecepatan waktu dalam melakukan aktivitas saat ini	1.9	
	Persepsi kecepatan waktu dalam pencapaian masa depan	2	14
	Kemampuan memanfaatkan waktu dengan baik	15.19	

b. Skala Kematangan karir

Skala Kematangan karir dalam penelitian ini di adaptasi dan modifikasi dari CDI Menurut Super dalam (Varner, 1996) . Adapun sebaran item dalam skala Kematangan Karir sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Kematangan karir

Dimensi	Indikator		Item Pertanyaan	
			F	UF
Perencanaan Karier	1	Membuat rencana pekerjaan untuk masa depan	2	1,3
	2	Mempersiapkan diri untuk bekerja di masa akan datang	5	4
Eksplorasi Karier	3	Mencari informasi pekerjaan secara mandiri	7	6
	4	Mendiskusikan pekerjaan dengan orang sekitar	9	8,10
Perolehan informasi	5	Mengetahui persyaratan terkait pekerjaan yang diinginkan	11,12	13
	6	Mengetahui kondisi dunia kerja	14, 15	
Pengambilan keputusan	7	Menentukan pekerjaan	17	16,18
	8	Mengambil pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri	19,21,22	20

c. Skala Dukungan sosial

Skala dukungan sosial dalam penelitian ini di adaptasi dan modifikasi dari *Child and Adolescent Social Support Scale* (CASSS) yang dikembangkan oleh (Malecki & Demaray, 2002)

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Dukungan sosial

No	Aspek	Indikator	Sumber					Jumlah
			Orang tua	Dosen	Teman	Mentor	Komunitas	
1	Emosional	Penghargaan dan kasih sayang	4,5	6		7		8
2	Penghargaan	Empati	1	2			3,8	
3	Informasi	Nasihat atau saran	9	10,11	12	13		5
4	Penilaian	Penilaian terhadap tingkahlaku	15,16	17		14,18	19	6
5	Instrumen	Bantuan materi atau jasa	20,21	22	23	24		5
Total								24

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, tanpa adanya gangguan atau kesalahan sistematis (Ihsan, 2016). Kriteria dalam pengujian validitas sebuah item dapat dinyatakan gugur apabila hasil hitung ($p > 0.05$) dan dinyatakan valid jika hasil hitung ($p < 0.05$).

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Keterangan Item	
		Valid	Tidak Valid
1	Kematangan karir	20	2
2	<i>Future Time Prespective</i>	16	3
3	Dukungan Sosial	24	-
	Total	60	5

Berdasarkan hasil olah data, dari 22 butir item pada variable Kematangan Karir ditemukan 20 item valid dan 2 item gugur, dari 19 butir item pada variabel *Future Time Prespective* terdapat 16 item valid dan 3 item gugur. Sedangkan pada variabel Dukungan Sosial dengan 24 butir item seluruhnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk menilai tingkat keandalan suatu alat ukur. Indeks ini mengukur sejauh mana alat tersebut menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan secara berulang untuk mengukur fenomena yang sama. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika memberikan hasil yang stabil dan tidak berubah-ubah meskipun pengukuran dilakukan dalam waktu atau kondisi yang berbeda (Amanda et al., 2019). penelitian ini menggunakan reliabilitas metode . Adapun distribusi data dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika distribusi data diatas 0,06.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'sAlpha
1	Kematangan karir	0,631
2	<i>Future Time Prespective</i>	0,629
3	Dukungan Sosial	0,927

Berdasarkan hasil hitung dari ketiga variabel pada tabel diatas dengan diperoleh hasil 0,631 pada variable Kematangan Karir , 0,629 pada Future Time Prespective , dan 0,927 pada dukungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari ketiga variabe lebih besar dari 0,06 maka item pada variabel Kematangan Karir, Future Time Prespective dan dukungan sosial dinyatakan reliable.

G. Analisis Data

Analisa data merupakan komponen esensial dalam suatu penelitian untuk memperoleh temuan yang valid dan reliabel, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Berikut Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Deskriptif dan Kategorisasi

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang bertujuan untuk mengolah data dengan cara memaparkan atau mengilustrasikan karakteristik data yang telah dikumpulkan secara apa adanya. Tujuan utamanya adalah menyajikan informasi dasar tentang data dalam bentuk deskripsi, tanpa adanya upaya untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum, menguji hubungan antar variabel, melakukan prediksi, atau menggeneralisasikan hasil (Muhson, 2006). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan data tentang Future time prespective, Kematangan karir dan Dukungan sosial. Setiap variabel dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah (Azwar, 2012).

Tabel 3. 8 Rumus Kategorisasi Variabel

Kategorisasi	Interval Kelas
Tinggi	$(M + 1SD) \leq X$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

Melakukan analisis terhadap asumsi-asumsi klasik memiliki peran krusial karena membantu memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung penyimpangan yang dapat mengurangi keakuratan hasil. Pengujian ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi potensi pelanggaran yang dapat mempengaruhi kualitas estimasi, sehingga persamaan linier yang dihasilkan benar-benar memenuhi kriteria kelayakan statistik. Dalam konteks penelitian ini, serangkaian uji asumsi klasik diterapkan untuk menilai kondisi model, yang mencakup beberapa komponen pengujian utama diantaranya:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas merupakan suatu prosedur analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi distribusi residual dalam suatu model regresi. Secara esensial, pengujian ini dilakukan untuk memverifikasi apakah residual atau variabel gangguan memenuhi asumsi distribusi normal. Hal ini menjadi kritikal karena validitas uji statistik parametrik (seperti uji-t dan uji-F) sangat bergantung pada pemenuhan asumsi kenormalan residual. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil pengujian statistik tersebut tidak lagi dapat dianggap valid, khususnya ketika diterapkan pada sampel dengan ukuran terbatas. Dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data terdistribusi normal jika nilai Sig ($p > 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat hubungan linier antar variabel independen. Dalam sebuah penelitian, model regresi yang layak digunakan idealnya terbebas dari korelasi yang kuat antar variabel bebas, sehingga tidak muncul gejala multikolinieritas yang dapat mengganggu sensor estimasi. Penelitian ini menetapkan kriteria evaluasi berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Mengacu pada pedoman umum, apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinieritas. Sebaliknya, nilai VIF yang melebihi 10,00 mengindikasikan adanya multikolinieritas dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residu antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residu konsisten pada seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians residual berbeda-beda, maka terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi: jika nilai Sig. lebih besar

dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas; tetapi jika nilai Sig. kurang dari 0,05 maka model mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model regresi membentuk pola garis lurus atau bersifat linier. Pengujian ini penting karena metode regresi linier hanya dapat memberikan estimasi yang akurat apabila asumsi hubungan linier antara variabel terpenuhi. Hal tersebut berarti, uji linearitas berfungsi sebagai dasar untuk menilai kelayakan penggunaan analisis regresi serta mencegah kesalahan interpretasi akibat pola hubungan yang sebenarnya tidak linier. Syarat yang dilakukannya pengujian ini adalah ketika peneliti menggunakan regresi linier dan ingin memastikan bahwa perubahan pada variabel bebas menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel terikat. Secara statistik, hubungan dikatakan linier apabila hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada bagian Linearitas kurang dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$), yang menandakan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity harus lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig.} > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan bentuk hubungan dari pola linear. Bila memenuhi kedua kondisi tersebut, hubungan antara variabel dapat dinyatakan linier dan model regresi layak untuk digunakan.

3. Uji hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (independen) secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) terhadap tingkat alpha 0,05. Apabila nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh gabungan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan taraf alpha 0,05. Jika diperoleh nilai $F >$ dari F table dan hitung lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig. } F < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019).

c. Uji Koefisien dan determinasi

Uji koefisien (R) dan determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai kedua koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1. Jika hasil analisis menunjukkan $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat. Sebaliknya, semakin mendekati 1 nilai R^2 , semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

d. Analisis regresi moderat (MRA)

Analisis regresi moderasi (MRA) digunakan untuk menguji peran variabel moderator dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan unsur interaksi (perkalian antara variabel independen dan moderator) ke dalam persamaan regresi. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 5% ($\alpha = 0.05$) untuk menentukan apakah efek moderasi tersebut secara statistik bermakna.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Yudharta Pasuruan, sebuah perguruan tinggi yang berlokasi di Desa Sengon Agung, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Kampus ini berada dalam lingkungan yang strategis dan dekat dengan berbagai fasilitas umum sehingga mudah dijangkau oleh mahasiswa maupun masyarakat umum. Secara geografis, wilayah Purwosari dikenal sebagai kawasan yang memiliki suasana relatif tenang, didukung panorama pedesaan yang asri dan udara yang sejuk, sehingga memberikan lingkungan belajar yang kondusif. Universitas Yudharta berdiri dalam satu kawasan pendidikan besar yang juga menjadi bagian dari ekosistem pendidikan di sekitar Pondok Pesantren Ngalah, menjadikannya ruang akademik yang kental dengan nilai keberagaman, toleransi, serta budaya multikultural.

Universitas Yudharta Pasuruan menaungi berbagai fakultas yang terdiri dari Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Psikologi, Fakultas Pertanian, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, serta Fakultas Pendidikan dan Ilmu Keguruan. Setiap fakultas memiliki berbagai program studi (prodi) seperti Pendidikan Agama Islam, Teknik Informatika, Teknik Mesin, Manajemen, Akuntansi, Psikologi, Agribisnis, Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik, hingga Pendidikan Bahasa Inggris. Keberagaman program studi ini menjadikan lingkungan akademik Universitas Yudharta dinamis dan kaya akan interaksi lintas disiplin.

Subjek penelitian adalah mahasiswa semester akhir, yang sedang berada pada fase penting dalam menyiapkan masa depan, baik berupa penentuan arah karier maupun perencanaan setelah kelulusan.

Karakteristik mahasiswa yang berasal dari latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi yang beragam memberikan konteks ideal untuk meneliti bagaimana *Future Time Perspective* memengaruhi kematangan karir, khususnya ketika variabel tersebut dipengaruhi oleh dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Kombinasi lingkungan kampus yang inklusif, fasilitas akademik yang memadai, serta karakter mahasiswa yang heterogen menjadikan Universitas Yudharta Pasuruan sebagai lokasi penelitian yang sangat relevan dan mendukung tujuan penelitian ini.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, yakni pada bulan Agustus – Oktober 2025. Pengambilan data berlangsung selama 17 hari mulai tanggal 23 September sampai 9 Oktober 2025 dengan menyajikan skala *soft file* sesuai dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 200 responden.

3. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Prosedur penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti terlebih dahulu mengidentifikasi permasalahan yang muncul di lapangan melalui kegiatan wawancara dan observasi di lingkungan Universitas Yudharta. Setelah permasalahan terpetakan, peneliti merumuskan fokus penelitian dengan menentukan variabel yang relevan melalui kajian meta-analisis, menyusun latar belakang, menelaah teori-teori pendukung, serta menetapkan metode dan instrumen penelitian yang akan digunakan.

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menyebarkan tiga instrumen penelitian, yaitu skala Kematangan Karir, *skala Future Time Perspective*, dan skala Dukungan Sosial kepada 200 mahasiswa semester akhir yang menjadi sampel penelitian. Selanjutnya, tahap analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Excel 2010 dan aplikasi SPSS versi 21 for Windows untuk menguji dan mengolah data

secara statistik. Setelah seluruh tahapan analisis selesai, peneliti menyusun laporan hasil penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil analisis Deskriptif dan Kategorisasi

Tabel 4. 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kematangan karir	248	34.00	76.00	58.4435	7.52303
<i>Future time prespective</i>	248	27.00	61.00	47.7782	6.70452
Dukungan sosial	248	42.00	96.00	73.9677	10.56266
Valid N (listwise)	248				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden penelitian sebanyak 248 responden . Variabel kematangan karir memiliki nilai rata-rata 58,44 dengan standar deviasi 7,52, menunjukkan tingkat kematangan karir yang tergolong cukup tinggi dan relatif seragam antar responden. Variabel *future time prespective* memiliki rata-rata 47,78 dan standar deviasi 6,70 , yang mengindikasikan bahwa *future time prespective* responden berada pada kategori sedang hingga tinggi . Sementara itu, variabel dukungan sosial menunjukkan rata-rata 73,97 dengan standar deviasi 10,56 , menandakan bahwa responden cenderung mempersepsikan dukungan sosial yang baik , meskipun terdapat variasi yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 4. 2 Tabel Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Berdasarkan uji deskriptif yang telah dilakukan kepada 248 responden, terdapat kategorisasi masing-masing variabel menggunakan rumus di atas. Perhitungan tersebut menggunakan mean hipotetik dan empiris, Hasil yang di dapat pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Kematangan karir

Jumlah					
NO	Kategori	Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase
1	Rendah	8	3,23%	49	19,76 %
2	Sedang	144	58,06%	169	68,15 %
3	Tinggi	96	38,71%	30	12,10 %
Jumlah		248		248	

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kematangan karir, secara hipotetik diperkirakan sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebesar 58,06%, diikuti oleh kategori tinggi sebesar 38,71%, dan hanya 3,23% yang berada pada kategori rendah. Namun, hasil empiris menunjukkan perbedaan dari perkiraan tersebut. Secara aktual, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu 169 orang (68,15%), kemudian rendah sebanyak 49 orang (19,76%), dan hanya 30 orang (12,10%) yang termasuk dalam kategori tinggi.

Perbandingan antara nilai hipotetik dan empiris menunjukkan bahwa tingkat kematangan karir responden lebih rendah dibandingkan dengan yang diharapkan secara teoritis. Proporsi responden pada kategori tinggi menurun cukup signifikan, sementara kategori rendah meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden telah memiliki kematangan karir pada tingkat sedang, secara

umum kemampuan individu dalam mengenali, merencanakan, dan mengambil keputusan karir belum mencapai tingkat optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel Future Time Prespective

No.	Kategori	Jumlah			
		Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase
1	Rendah	13	5,2 %	42	16,94 %
2	Sedang	131	52,8%	161	64,92 %
3	Tinggi	104	41,9 %	45	18,15 %
Jumlah		248		248	

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *future time perspective* , terlihat bahwa secara hipotetik , sebagian besar responden diperkirakan berada pada kategori sedang sebanyak 52,8% , diikuti oleh kategori tinggi sebesar 41,9% , dan kategori rendah hanya 5,2% . Namun, hasil empiris menunjukkan perbedaan dari perkiraan tersebut. Secara nyata, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu 161 orang (64,92%) , diikuti oleh kategori rendah sebanyak 42 orang (16,94%) , dan kategori tinggi sebanyak 45 orang (18,15%) .

Perbandingan antara data hipotetik dan empiris mengindikasikan bahwa *future time perspective* responden lebih rendah daripada yang diharapkan secara teoritis . Hal ini terlihat dari meningkatnya proporsi responden pada kategori rendah serta menurunnya persentase pada kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki pandangan masa depan yang cukup baik , secara umum tingkat perspektif waktu masa depan masih cenderung sedang dan belum mencapai kategori optimal.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

No.	Kategori	Jumlah			
		Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase
1	Rendah	9	3,6%	40	16,13 %
2	Sedang	32	12,9%	161	64,92 %
3	Tinggi	207	83,4%	47	18,95 %
Jumlah		248		248	

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel dukungan sosial , bahwa secara hipotetik , sebagian besar responden diperkirakan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 83,4% , sedangkan kategori sedang sebesar 12,9% dan kategori rendah hanya 3,6% . Namun, hasil empiris menunjukkan distribusi yang berbeda dari perkiraan hipotetik. Secara nyata, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 161 orang (64,92%) , kemudian diikuti oleh kategori tinggi sebanyak 47 orang (18,95%) , dan kategori rendah sebanyak 40 orang (16,13%) .

Perbandingan antara mean hipotetik dan mean empiris tersebut menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial yang dirasakan responden secara aktual lebih rendah daripada yang diharapkan secara teoritis . Meskipun demikian, sebagian besar responden tetap memiliki persepsi dukungan sosial yang baik, hasil empiris menunjukkan bahwa dukungan sosial belum sepenuhnya optimal dan masih cenderung berada pada tingkat sedang .

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73747180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan Normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada variabel *Future time prespective*, Dukungan sosial dan Kematangan karir pada 248 responden sudah memenuhi kriteria dengan nilai sig ($> 0,05$) yaitu sebesar 0,101. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Future time prespective</i>	.940	1.064
	Dukungan sosial	.940	1.064
a. Dependent Variable: Kematangan karir			

Berdasarkan uji Multikolinieritas didapati hasil bahwa variabel *Future time prespective* memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,064 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,940 > 0,10$. Variabel Dukungan sosial memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,064 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,940 > 10$. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel *Future time prespective* dan Dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t
	(Constant)	8.743	2.536		3.447
1	<i>Future time prespective</i>	-0.074	0.043	-0.112	-1.715
	Dukungan sosial	-0.002	0.027	-0.004	-0.066
a. Dependent Variable: ABS_RES					
					Sig.
					0.001
					0.088
					0.948

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Future time prespective* sebesar $0,088 > 0,05$, nilai signifikansi variabel Dukungan sosial sebesar $0,948 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Tabel 4. 9 Uji Linieritas

Variabel	F (Deviation from Linearity)	Sig.	Kesimpulan	Keterangan
Kematangan karir * <i>Ffuture time</i>	0.000	0.000	Linier	Sig < 0,05
Kematangan karir * Dukungan sosial	0.144	0.000	Linier	Sig < 0,05

Berdasarkan hasil uji linieritas, diketahui bahwa hubungan antara variabel *Future time prespective* dengan Kematangan karir bersifat linier dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Hubungan antara variabel Dukungan sosial dengan Kematangan karir juga linier dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Dengan demikian, asumsi linieritas dalam model regresi telah terpenuhi.

3. Hasil Uji hipotesis

a. Uji T

Tabel 4. 10 Uji T

Coefficients ^a				
Standardized Coefficients				
	Model	Beta	t	Sig.
	(Constant)		7.736	0
1	<i>Future time perspective</i>	0.385	6.516	0
	Dukungan sosial	0.149	2.517	0.012
a. Dependent Variable: Kematangan karir				

Berdasarkan hasil uji yang diketahui pada tabel di atas, dapat bahwa variabel perspektif waktu masa depan dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir. Nilai t hitung untuk variabel *future time perspective* sebesar 6,516 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir. Koefisien regresi ($B = 0,432$) menandakan bahwa setiap peningkatan satuan dalam orientasi waktu ke depan akan meningkatkan skor kematangan karir sebesar 0,432 satuan.

Sementara itu, variabel dukungan sosial memiliki nilai thitung sebesar 2,517 dengan nilai signifikansi 0,012 ($< 0,05$), yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir. Koefisien regresi ($B = 0,106$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan dalam dukungan sosial akan meningkatkan kematangan karir sebesar 0,106 satuan. Kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kematangan karir. Namun berdasarkan nilai Standardized Beta, pengaruh *future time perspective* ($\beta = 0,385$) lebih kuat dibandingkan dukungan sosial ($\beta = 0,149$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *future time perspective* merupakan

faktor yang lebih dominan dalam membentuk kematangan karir responden.

b. Uji F

Tabel 4. 11 Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	30.231	.000 ^b
Residual		
Total		
a. Dependent Variable: Kematangan karir		
b. Predictors: (Constant), Dukungan sosial, <i>Future time perspective</i>		

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kematangan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 30,231 dengan tingkat signifikansi 0,000 (atau $p\text{-value} < 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari dukungan sosial dan *future time perspective* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kemandirian karir.

c. Analisis regresi moderat (MRA)

Tabel 4. 12 Uji regresi moderat (MRA)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	2.404	0.121	0.904
	<i>Future time perspective</i>	1.014	2.44	0.015
	Dukungan sosial	0.483	1.796	0.074
	Dukungan sosialX <i>Future time perspective</i>	-0.008	-1.419	0.157
a. Dependent Variable: Kematangan karir				

Berdasarkan hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel *future time perspective* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kematangan Karir dengan nilai koefisien regresi sebesar $B = 1.014$ dan tingkat signifikansi ($\text{Sig.} = 0.015 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *future time perspective* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kematangan karirnya. Selanjutnya, variabel Dukungan Sosial memiliki koefisien $B = 0.483$ dengan nilai signifikansi 0.074 , yang berarti dukungan sosial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kematangan karir karena nilai $\text{Sig.} > 0.05$.

Untuk variabel interaksi (XM) yang merepresentasikan efek moderasi antara *Future Time Perspective* dan Dukungan Sosial, diperoleh koefisien $B = -0.008$ dengan nilai $\text{Sig.} = 0.157$, menunjukkan bahwa efek moderasi tidak signifikan. Dengan kata lain, dukungan sosial tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Future Time Perspective* dan Kematangan Karir. Artinya, pengaruh *Future Time Perspective* terhadap Kematangan Karir bersifat langsung, tanpa dipengaruhi oleh tingkat dukungan sosial yang diterima individu.

d. Uji Koefisien dan determinasi

Tabel 4. 13 Uji Koefisien dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	0.205	0.195	6.751
a. Predictors: (Constant), XM, Future time prespective, Dukungan social				

Berdasarkan hasil Model Summary pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.452 , yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang sedang antara variabel independen (*Future Time Perspective*, Dukungan Sosial,

dan interaksi keduanya/XM) dengan variabel dependen (Kematangan Karir). Nilai *R Square* sebesar 0.205 mengindikasikan bahwa sebesar 20,5% variasi perubahan dalam Kematangan Karir dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Future Time Perspective*, Dukungan Sosial, dan variabel moderasi (XM). Sementara itu, sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.195 menunjukkan hasil koreksi terhadap jumlah variabel bebas dalam model, yang berarti bahwa setelah penyesuaian, sekitar 19,5% variabilitas Kematangan Karir benar-benar dijelaskan oleh model ini. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 6.751 menggambarkan besarnya kesalahan prediksi dalam model, di mana semakin kecil nilai ini, semakin baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik namun belum kuat, karena sebagian besar variasi Kematangan Karir masih dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diuji.

e. Analisis regresi moderat (Aspek , Dukungan social)

Tabel 4. 14 Analisis regresi moderat (Aspek)

Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		
Model	B	t	Sig.
(Constant)	44.709	20.976	0
<i>Future time prespective*Emosional</i>	0.001	0.195	0.846
<i>Future time prespective*Penghargaan</i>	0.008	1.248	0.213
<i>Future time prespective*Informasi</i>	-0.008	-1.27	0.205
<i>Future time prespective*Penilaian</i>	0.021	3.182	0.002
<i>Future time prespective*Instrumen</i>	-0.006	-1.084	0.28
a. Dependent Variable: Kematangan karir			

Berdasarkan hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa analisis ini menguji pengaruh

interaksi antara *future time perspective* dengan lima aspek dari Dukungan Sosial terhadap Kematangan Karir. Setiap aspek dukungan sosial diuji sebagai variabel moderasi yang berinteraksi dengan *future time perspective*.

Pertama, aspek Emosional memiliki koefisien regresi $B = 0.001$ dengan nilai signifikansi $\text{Sig.} = 0.846$, menunjukkan bahwa interaksi antara *future time perspective* dan dukungan sosial emosional tidak signifikan terhadap kematangan karir. Artinya, dukungan sosial secara emosional tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh *future time perspective* terhadap kematangan karir.

Kedua, aspek Penghargaan menunjukkan koefisien $B = 0.008$ dengan $\text{Sig.} = 0.213$, yang juga tidak signifikan. Hal ini berarti interaksi *future time perspective* dengan dukungan sosial berupa penghargaan belum mampu menjadi faktor moderasi yang berarti dalam meningkatkan kematangan karir.

Ketiga, aspek Informasi memiliki koefisien $B = -0.008$ dengan $\text{Sig.} = 0.205$, juga tidak signifikan. Meskipun arah pengaruhnya negatif, hal ini tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa dukungan sosial berupa informasi mampu memoderasi hubungan *future time perspective* dengan kematangan karir.

Keempat, aspek Penilaian memperlihatkan hasil yang signifikan, dengan koefisien $B = 0.021$, nilai Beta = 0.586, dan $\text{Sig.} = 0.002 (< 0.05)$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berupa penilaian berperan sebagai moderator yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara *Future Time Perspective* dengan Kematangan Karir. Artinya, individu yang menerima umpan balik, penilaian positif, atau validasi sosial dari lingkungan cenderung menunjukkan peningkatan kematangan karir yang lebih tinggi seiring dengan peningkatan pandangan waktu ke depan.

Kelima, aspek Instrumen memiliki koefisien $B = -0.006$ dan $\text{Sig.} = 0.280$, yang juga tidak signifikan. Bantuan praktis atau sumber daya

nyata dari lingkungan tidak cukup kuat untuk memoderasi pengaruh *future time perspective* terhadap kematangan karir.

Secara keseluruhan, dari kelima aspek dukungan sosial yang diuji, hanya aspek Penilaian yang terbukti memiliki kontribusi signifikan sebagai variabel moderasi. Kontribusinya dapat diinterpretasikan melalui nilai Beta (0.586), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam bentuk penilaian positif memberikan pengaruh penguatan yang relatif tinggi dibandingkan aspek lainnya. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berupa penilaian adalah satu-satunya aspek yang mampu memoderasi hubungan antara *Future Time Perspective* dengan Kematangan Karir, sedangkan aspek emosional, penghargaan, informasi, dan instrumen tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir dengan nilai t sebesar 6.516 dan signifikansi 0,000 maka hipotesis 1 diterima. Hasil tersebut berarti *Future Time Perspective* mempunyai pengaruh pada kematangan karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Future Time Perspective* yang dimiliki individu, semakin matang pula kemampuan mereka dalam mengambil keputusan karir dan menyusun perencanaan profesional. Mahasiswa yang memiliki pandangan masa depan yang jelas cenderung menunjukkan perilaku eksploratif terhadap pilihan karir, mempersiapkan diri melalui pengalaman yang relevan, dan memiliki arah hidup yang terencana. Dalam hal ini, *Future Time Perspective* tidak hanya dimaknai sebagai pandangan terhadap waktu, tetapi juga sebagai bentuk kesiapan psikologis dalam menghadapi dinamika karier.

Temuan diatas didukung oleh teori psikososial (Erikson, 1968) pentingnya terbentuknya identitas diri pada tahap remaja hingga dewasa

awal, termasuk identitas karir. Erikson menjelaskan bahwa individu yang mampu mengintegrasikan nilai, tujuan, dan aspirasi masa depan akan lebih siap menghadapi tuntutan kehidupan profesional. Teori perkembangan karir Super (Super, 1990) juga memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa kematangan karir merupakan hasil dari kemampuan individu memahami diri serta tamasya potensi pribadinya dengan peluang karir yang tersedia. *Future Time Perspective* berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang menghubungkan persepsi diri dengan gambaran visi di masa depan.

Selain itu (Eccles & Wigfield, 2002) juga menjelaskan bahwa *Future Time Perspective* berpengaruh terhadap motivasi dan perilaku, karena individu menilai sesuatu berdasarkan hasil jangka panjang dari setiap keputusan yang diambil. Dalam konteks kematangan karir, *Future Time Perspective* membantu mahasiswa memahami hubungan antara usaha belajar saat ini dengan pencapaian karier di masa mendatang. Oleh karena itu, *Future Time Perspective* dapat dianggap sebagai sistem dorongan yang memandu perilaku dan keputusan karir melalui pengharapan positif terhadap masa depan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa individu dengan *Future Time Perspective* yang jelas memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam mengelola kariernya.

Dari sudut pandang sosial, *Future Time Perspective* seseorang banyak dipengaruhi oleh dukungan lingkungan. Menurut (Seginer, 2009) keluarga, teman sebaya, dan lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk cara pandang terhadap masa depan. Dukungan sosial yang positif memperkuat kepercayaan diri individu dalam mencapai tujuan karir serta memberikan rasa aman untuk berani merencanakan langkah jangka panjang. Dalam konteks budaya *kolektivistik* seperti Indonesia, pandangan terhadap masa depan sering kali dipengaruhi oleh nilai keluarga dan norma sosial, keberhasilan karir tidak hanya dianggap sebagai prestasi pribadi tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keluarga.

Hasil penelitian di atas juga konsisten dengan temuan (J.-E. Nurmi, 1991) yang menemukan bahwa *Future Time Perspective* mempengaruhi

perilaku perencanaan karir melalui kemampuan kontrol motivasional. Mahasiswa dengan *Future Time Perspective* tinggi memiliki kecenderungan untuk memvisualisasikan masa depan mereka dengan lebih konkret, sehingga mampu menyusun langkah-langkah yang sistematis untuk mencapainya. Generasi Z digambarkan sebagai kelompok yang memiliki orientasi masa depan tinggi dan motivasi intrinsik yang kuat dalam mengarahkan karir mereka. Menurut (Bulut & Maraba, 2021) Gen Z menilai pekerjaan bukan sekedar sarana ekonomi, melainkan sebagai bagian dari pencapaian diri dan keseimbangan hidup. Sementara itu, (Rogers et al., 2020) mengungkapkan bahwa *Future Time Perspective* berhubungan erat dengan *career adaptability*, kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia kerja.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir antara lain adalah dukungan *institusional*, status sosial ekonomi, serta akses terhadap sumber daya karir. (Savickas & Porfeli, 2012) menyatakan bahwa bimbingan karir, pelatihan, dan pengalaman magang dapat memperkuat hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir karena memberikan ruang bagi siswa untuk menerapkan *Future Time Perspective* pada kondisi realita. Selain itu, (Zacher & Frese, 2011) menambahkan bahwa kepribadian juga menjadi faktor penting; individu dengan sifat *conscientiousness* yang tinggi dan pola berpikir jangka panjang akan menunjukkan *Future Time Perspective* yang lebih kuat dan lebih berdampak terhadap kematangan karir.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian oleh (Lee & Pullman, 2019)(Nedelko et al., 2022) menunjukkan bahwa *Future Time Perspective* di negara-negara Asia sering kali dipengaruhi oleh nilai budaya dan penghargaan terhadap keluarga. Hal ini menyebabkan individu lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan karier karena mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan sosialnya. Dalam penelitian ini, budaya mampu menjelaskan mengapa siswa menunjukkan tingkat *Future Time Perspective* yang cukup tinggi namun masih disertai pertimbangan sosial

dalam menentukan arah karir. Hal tersebut berarti, *Future Time Perspective* tidak hanya mencerminkan pandangan pribadi terhadap masa depan, tetapi juga menghasilkan internalisasi nilai-nilai sosial. Selain itu, konteks budaya dan sosial juga menjadi faktor penting yang menjelaskan hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir. (Nedelko et al., 2022) serta (Hofer et al., 2024) menemukan bahwa orientasi etika dan nilai sosial dalam masyarakat kolektivistik mempengaruhi bagaimana individu memandang kemajuan karir dan dukungan sosial. Dalam konteks tersebut, dukungan sosial yang terlalu mengatur justru menimbulkan tekanan sosial, bukan motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kematangan karir mahasiswa, dengan nilai t sebesar 1,307 dan signifikansi 0,193 yang lebih besar dari 0,05. Namun, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa ketika dikombinasikan dengan variabel *Future Time Perspective*, dukungan sosial tetap berperan penting dalam menjelaskan kematangan karir mahasiswa. Hal ini menandakan bahwa walaupun dukungan sosial tidak berdampak langsung, variabel ini memiliki fungsi pendukung yang memperkuat pengaruh faktor psikologis internal terhadap perkembangan karir individu. Teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh (Sarafino, 1998) menjadi dasar untuk memahami hasil tersebut. Menurutnya, dukungan sosial meliputi empat bentuk, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian. Keempat bentuk dukungan ini memberikan kenyamanan psikologis, bantuan konkret, serta umpan balik yang membantu individu menilai dan memperbaiki keputusan hidupnya. Dalam konteks kematangan karir, dukungan sosial dapat menurunkan stres, memperkuat rasa percaya diri, dan membantu mahasiswa mengevaluasi pilihan karir secara realistis. Namun, efektivitasnya sangat tergantung pada bagaimana dukungan itu diberikan dan difahami.

Dalam teori perkembangan karir (Super, 1990), dukungan sosial merupakan bagian dari konteks lingkungan yang memengaruhi kematangan

karier seseorang. Super menjelaskan bahwa individu tidak berkembang dalam ruang hampa, melainkan dalam lingkungan sosial yang menyediakan peluang dan arahan atas keputusan karier. Dukungan dari keluarga, teman, maupun dosen berperan penting dalam memfasilitasi eksplorasi karier dan mengurangi kebingungan saat menentukan arah hidup. Ketika dukungan sosial berjalan efektif, individu cenderung memiliki rasa tanggung jawab terhadap masa depannya dan menampilkan perilaku karier yang lebih terarah. Sementara itu, *Social Cognitive Career Theory* (Lent et al., 1994) menekankan bahwa dukungan sosial berperan dalam membangun keyakinan diri atau *self-efficacy* serta memperkuat ekspektasi hasil. Individu yang merasa mendapat dukungan akan lebih berani menghadapi ketidakpastian karier dan memiliki kesiapan lebih tinggi untuk mengambil keputusan penting. Namun, teori ini juga menyoroti bahwa dukungan yang bersifat terlalu mengarahkan dapat menghambat otonomi pribadi. Artinya, budaya dan standar-standar tertentu pada lingkungan justru bisa berubah menjadi tekanan sosial yang mengurangi dan menghambat potensi individu dalam mengambil keputusan.

Dukungan sosial membentuk jaringan informasi dan peluang karier atau yang disebut *social capital*. Hubungan dengan teman sebaya, dosen, atau mentor dapat memperluas akses terhadap informasi karier dan sumber daya profesional. Namun, efektivitas dukungan ini tergantung pada persepsi penerima. Dukungan yang dirasakan tulus dan empatik akan memperkuat rasa percaya diri, sedangkan dukungan yang bersifat direktif atau penuh tekanan dapat menimbulkan kontradiksi psikologis. Dalam budaya seperti Jawa Timur, hal ini sering terjadi karena keputusan karier tidak sepenuhnya bersifat pribadi, melainkan melibatkan harapan keluarga. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan (Lent et al., 2000) yang menemukan bahwa dukungan sosial meningkatkan kematangan karier melalui peningkatan *self-efficacy*, bukan melalui pengaruh langsung. (Metheny & McWhirter, 2013) juga menunjukkan bahwa dukungan yang terlalu mengontrol justru menurunkan kematangan karier karena mengurangi ruang eksplorasi individu. Penelitian (Rogers & Creed, 2011) mendukung temuan serupa, di mana efek dukungan

sosial menjadi tidak signifikan setelah dimasukkan variabel *Future Time Perspective*. Pola ini memperlihatkan bahwa dukungan sosial bekerja bersama faktor psikologis lain dalam membentuk kematangan karier.

Penelitian (Putri & Nur'aini, 2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial teman sebaya berpengaruh terhadap kematangan karier hanya bila disertai *self-efficacy* tinggi. (Yusuf & Rachmawati, 2021) juga menemukan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh langsung, tetapi berpengaruh tidak langsung melalui *career adaptability*. (Lestari & Widodo, 2019) bahkan menegaskan bahwa dukungan orang tua sering kali bersifat kontrol sosial, sehingga tidak efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Hasil ini menegaskan pentingnya membedakan antara dukungan yang memberdayakan dan dukungan yang menekan. Beberapa faktor turut memengaruhi kekuatan hubungan antara dukungan sosial dan kematangan karier. Jenis dukungan sosial yang diberikan merupakan faktor utama; dukungan emosional dan informatif terbukti lebih efektif dibandingkan dukungan material. Kualitas hubungan interpersonal juga menentukan apakah dukungan tersebut diterima dengan positif atau tidak. Selain itu, persepsi individu terhadap dukungan lebih penting daripada frekuensi bantuan yang diberikan, karena persepsi menentukan sejauh mana dukungan dianggap bermanfaat. Konteks budaya turut memperkuat arah pengaruh, terutama dalam masyarakat dengan nilai *kolektivistik* yang tinggi. Senada dengan hasil penelitian (Seifert et al., 2023), dukungan sosial yang bersifat kontrol atau normatif terbukti justru meningkatkan motivasi intrinsik Gen Z dalam mengambil keputusan karir.

Dalam penelitian ini, dukungan sosial yang diberikan dengan maksud baik namun berorientasi pada norma sosial dan harapan keluarga. Mahasiswa mungkin mendapatkan banyak perhatian, tetapi tidak selalu kebebasan untuk mengeksplorasi pilihan karier sesuai minatnya. Akibatnya, dukungan sosial berfungsi sebagai pedoman normatif bukan eksploratif. Hal ini menjelaskan mengapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang lemah antara dukungan sosial dan kematangan karier. Dukungan sosial baru efektif bila

bersifat empatik, memberi ruang otonomi, dan menumbuhkan kepercayaan diri untuk membuat keputusan mandiri.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *future time perspective* pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara hipotetik sebagian besar responden diperkirakan berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 52,8%, diikuti oleh kategori tinggi sebesar 41,9%, dan kategori rendah hanya sebesar 5,2%. Distribusi ini menunjukkan bahwa secara teoritis, responden diharapkan memiliki pandangan masa depan yang positif dengan kecenderungan tinggi pada orientasi waktu ke depan yang baik. Artinya, mayoritas individu dalam populasi penelitian diperkirakan memiliki kesadaran dan perencanaan terhadap masa depan yang relatif optimal.

Namun, hasil empiris menunjukkan adanya perbedaan dari perkiraan hipotetik tersebut. Data nyata memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebanyak 161 orang (64,92%), diikuti oleh kategori rendah sebanyak 42 orang (16,94%), dan kategori tinggi sebanyak 45 orang (18,15%). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa orientasi waktu ke depan responden secara umum lebih rendah dari yang diharapkan. Peningkatan jumlah responden pada kategori rendah serta penurunan pada kategori tinggi menandakan bahwa tingkat kesadaran terhadap masa depan belum sepenuhnya berkembang secara optimal. Meskipun sebagian besar responden masih menunjukkan pandangan masa depan yang cukup baik, hasil ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan perspektif waktu masa depan masih berada pada kategori sedang dan memerlukan penguatan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.

. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar siswa memiliki pandangan masa depan yang jelas serta motivasi yang kuat terhadap tujuan jangka panjang. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya *Future Time Perspective* dalam konteks akademik dan karir mahasiswa. Penelitian oleh (Hong, 2019), menemukan bahwa *Future Time Perspective* berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik, dengan keterlibatan akademik dan tingkat burnout sebagai variabel mediasi.

Mahasiswa dengan *Future Time Perspective* tinggi menunjukkan keterlibatan akademik yang lebih besar dan ketahanan terhadap tekanan belajar.

Sementara itu, penelitian oleh (Wei & Ouyang, 2025) menunjukkan bahwa dukungan lingkungan akademik dan pengalaman reflektif berperan penting dalam memperkuat proyek kehidupan serta *Future Time Perspective* siswa tahun akhir. Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut, tingginya proporsi *Future Time Perspective* tinggi dalam penelitian ini mencerminkan kesiapan siswa dalam menghadapi masa transisi menuju dunia kerja atau studi lebih lanjut, sementara kelompok dengan *Future Time Perspective* masih membutuhkan pendampingan akademik dan karir agar dapat mengembangkan visi masa depan yang lebih matang.

Hasil kategorisasi variabel kematangan karir menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi hipotetik dan realitas empiris yang perlu mendapat perhatian serius. Secara hipotetik, diperkirakan sebagian besar responden (58,06%) berada pada kategori sedang, diikuti kategori tinggi (38,71%) dan rendah (3,23%). Namun, data empiris mengungkapkan kenyataan yang berbeda dimana sebagian besar responden berada pada kategori sedang (68,15% atau 169 orang), tetapi proporsi kategori rendah meningkat drastis menjadi 19,76% (49 orang), sementara kategori tinggi malah menurun signifikan menjadi hanya 12,10% (30 orang). Disparitas ini mengindikasikan bahwa tingkat kematangan karir responden secara aktual lebih rendah dari yang diharapkan secara teoritis. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden telah mencapai tingkat kematangan karir sedang, kemampuan mereka dalam mengenali potensi diri, merencanakan jalur karir, dan mengambil keputusan karir yang tepat belum optimal. Kondisi ini menggarisbawahi perlunya *intervensi* dan program pengembangan karir yang lebih intensif untuk meningkatkan kematangan karir individu, khususnya dalam membantu mereka mencapai pemahaman yang lebih komprehensif tentang kerja dan kemampuan membuat keputusan karir dunia yang lebih matang dan terarah.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa semester akhir memiliki kematangan karir yang cukup baik namun belum optimal. Temuan ini juga sejalan dengan hasil beberapa penelitian relevan diantaranya seperti hasil penelitian dari (Pratiwi & Fatwa, 2024) menemukan bahwa siswa tingkat akhir cenderung memiliki kematangan karier pada kategori sedang terutama disebabkan oleh kurangnya kesiapan menghadapi dunia kerja meskipun memiliki kesadaran terhadap arah kariernya. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat sedang, yang mengindikasikan perlunya peningkatan aspek perencanaan dan eksplorasi karier. Penelitian oleh (Fauzi, 2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara eksplorasi identitas dan kematangan karir serta hubungan negatif dengan fenomena *quarter-life crisis*. Artinya, siswa yang lebih aktif mengeksplorasi identitas pribadi dan tujuan hidup cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian mahasiswa dalam penelitian ini yang berada pada kategori sedang mungkin masih berada dalam tahap eksplorasi identitas dan pencarian arah karir yang jelas.

Terakhir, Hasil kategorisasi variabel dukungan sosial memperlihatkan adanya kesenjangan yang cukup mencolok antara prediksi hipotetik dan kenyataan empiris yang ditemukan di lapangan. Secara hipotetik, diproyeksikan bahwa mayoritas responden (83,4%) akan berada pada kategori tinggi, dengan hanya 12,9% pada kategori sedang dan 3,6% pada kategori rendah. Namun, realitas empiris menunjukkan pola distribusi yang sangat berbeda dimana sebagian besar responden justru berada pada kategori sedang dengan jumlah 161 orang (64,92%), sementara kategori tinggi hanya mencapai 47 orang (18,95%) dan kategori rendah sebanyak 40 orang (16,13%). Diskrepansi yang signifikan ini mengindikasikan bahwa tingkat dukungan sosial yang dirasakan responden secara aktual jauh lebih rendah dibandingkan ekspektasi teoritis. Meskipun mayoritas responden masih memiliki persepsi dukungan sosial yang cukup baik. Kondisi ini mengisyaratkan perlunya perhatian lebih terhadap kualitas dan kuantitas

dukungan sosial yang diberikan kepada individu, mengingat dukungan sosial memiliki peran penting dalam berbagai aspek perkembangan psikologis dan kesejahteraan individu, termasuk dalam pembentukan kematangan karir mereka.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa semester akhir memperoleh dukungan sosial yang sangat baik dari lingkungan terdekat, seperti keluarga, teman, dan pihak akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan ketahanan akademik siswa pada tahap akhir studi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Acoba, 2024) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap penurunan tingkat kecemasan dan peningkatan efikasi diri. Dukungan dari lingkungan sosial berperan sebagai sumber motivasi dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas akhir dan menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Selain itu, penelitian oleh (Mary, 2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga berhubungan positif dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier mahasiswa tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin kuat keyakinan siswa dalam menentukan arah kariernya. Hal ini juga relevan dengan hasil penelitian ini, di mana sebagian besar siswa memiliki dukungan sosial tinggi yang dapat mendorong kesiapan karir dan kesejahteraan emosional mereka.

Berdasarkan hasil uji moderasi, menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak terbukti sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara *future time perspective* dan kematangan karir. Berdasarkan tabel koefisien, variabel *future time perspective* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir dengan nilai $B = 1,014$, $Beta = 0,903$, $t = 2,440$, dan $p = 0,015$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *future time perspective* seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karirnya. Sementara itu, dukungan sosial juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kematangan karir dengan nilai $B = 0,483$, $Beta = 0,678$, $t = 1,796$, dan $p = 0,074$. Namun, efek interaksi antara *future time*

perspective dan dukungan sosial menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai $B = -0,008$, $Beta = -0,831$, $t = -1,419$, dan $p = 0,157$ ($p > 0,05$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh *future time perspective* terhadap kematangan karir, sehingga hipotesis moderasi dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata lain, pengaruh perspektif waktu masa depan terhadap kematangan karir bersifat konsisten dan tidak bergantung pada tinggi rendahnya dukungan sosial yang diterima individu, yang menunjukkan bahwa *future time perspective* merupakan prediktor yang kuat dan independen bagi kematangan karir seseorang. Perspektif teori *Future Time Perspective* yang dikemukakan oleh (Husman & Shell, 1998), orientasi waktu masa depan mencerminkan bagaimana individu menghubungkan tindakan masa kini dengan tujuan masa depan melalui tiga dimensi utama: *extension*, *coherence*, dan *valence*. Ketika seseorang memiliki *Future Time Perspective* yang kuat, mereka cenderung memandang masa depan secara realistis dan menyusun rencana jangka panjang yang terarah. Namun, efektivitas *Future Time Perspective* dalam membentuk kematangan karier sangat dipengaruhi oleh konteks sosial di mana individu tersebut berkembang. Lingkungan sosial yang terlalu mengontrol dapat mengganggu keseimbangan antara motivasi intrinsik dan pengaruh eksternal, sehingga mereduksi dampak positif *Future Time Perspective* terhadap kematangan karier.

Meskipun hasil analisis regresi moderasi sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial secara keseluruhan tidak terbukti memoderasi hubungan antara *future time perspective* dan kematangan karir, analisis lebih mendalam dengan menginteraksikan *future time perspective* terhadap setiap aspek dukungan sosial secara spesifik mengungkapkan temuan yang lebih nuanced dan menarik. Berdasarkan tabel koefisien, dari lima aspek dukungan sosial yang diuji, terdapat satu aspek yang menunjukkan efek moderasi yang signifikan, yaitu aspek penilaian (*appraisal*) dengan nilai $B = 0,021$, $Beta = 0,586$, $t = 3,182$, dan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial dalam bentuk penilaian atau *feedback evaluatif* dari

lingkungan sekitar mampu memperkuat pengaruh *future time perspective* terhadap kematangan karir individu. Sementara itu, aspek-aspek dukungan sosial lainnya—emosional ($B = 0,001$, $p = 0,846$), penghargaan ($B = 0,008$, $p = 0,213$), informasi ($B = -0,008$, $p = 0,205$), dan instrumental ($B = -0,006$, $p = 0,280$)—tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu dengan *future time perspective* yang baik menerima dukungan berupa penilaian konstruktif, umpan balik, dan afirmatif dari orang-orang di sekitarnya mengenai pilihan dan rencana karirnya, maka kematangan karir mereka akan semakin meningkat. Dengan demikian, meskipun dukungan sosial secara agregat tidak berperan sebagai moderator, aspek penilaian spesifik dari dukungan sosial memiliki peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh *future time perspective* terhadap pengembangan kematangan karir seseorang.

(Sarafino, 1998) menjelaskan bahwa dukungan sosial terdiri atas dukungan emosional, informasional, instrumental, dan penilaian. Bentuk dukungan ini pada dasarnya berfungsi sebagai penopang psikologis yang dapat memperkuat daya tahan individu terhadap tekanan dan ketidakpastian hidup, termasuk dalam konteks karier. Namun, ketika dukungan sosial diberikan dalam bentuk pengarahan atau kontrol sosial, maka fungsi adaptifnya dapat berubah menjadi sumber stres. Dukungan sosial yang tidak empatik dan bersifat normatif dapat mengganggu proses refleksi diri serta mengurangi kemandirian individu dalam membuat keputusan karier. Kondisi ini menjelaskan mengapa dukungan sosial yang berlebihan dapat memperlemah pengaruh *Future Time Perspective* terhadap kematangan karier.

Hasil penelitian ini menggambarkan adanya pergeseran *locus of control* dari internal ke eksternal ketika dukungan sosial terlalu dominan. Individu dengan *Future Time Perspective* tinggi umumnya memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan kariernya. Namun, dukungan sosial yang bersifat mengarahkan dapat menggeser pusat kendali tersebut ke pihak luar, sehingga individu menjadi kurang percaya diri

untuk bertindak sesuai rencana pribadinya. Akibatnya, hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier menjadi tidak optimal karena pengaruh sosial eksternal mengurangi dorongan intrinsik untuk berkembang. Secara sosial, hasil ini juga menggambarkan realitas budaya Indonesia yang cenderung mengutamakan kelompok di atas individu, di mana keputusan karier sering kali tidak hanya bersumber dari keinginan pribadi tetapi juga harapan keluarga. Dalam konteks seperti ini, dukungan sosial sering kali datang dalam bentuk arahan atau anjuran yang bermaksud baik, tetapi justru menekan proses eksplorasi karier individu. Ketika seseorang memiliki pandangan masa depan yang jelas namun harus menyesuaikan dengan ekspektasi sosial, terjadi disonansi nilai yang membuat hubungan *Future Time Perspective* dengan kematangan karier melemah. Dukungan sosial yang seharusnya menjadi sumber penguatan psikologis, dalam temuan ini berubah menjadi tekanan sosial yang menghambat aktualisasi diri.

Generasi Z menunjukkan ciri idealisme kerja yang kuat, yaitu memandang pekerjaan tidak semata-mata sebagai sumber penghasilan, tetapi sebagai sarana aktualisasi diri, pencapaian makna hidup, dan kontribusi sosial. Penelitian (Nindyati & Ramadhani, 2023) menemukan bahwa Gen Z cenderung memaknai pekerjaan sebagai karir dan panggilan, bukan sekadar pekerjaan, yang mengindikasikan adanya orientasi masa depan yang jelas dan berjangka panjang. Orientasi ini sejalan dengan konsep *future time perspective*, yaitu kemampuan individu memandang masa depan sebagai sesuatu yang terstruktur, bermakna, dan layak diperjuangkan. Individu Gen Z dengan *future time perspective* FTP yang cenderung memiliki tujuan karir yang lebih jelas, motivasi eksplorasi karir yang kuat, serta kesiapan dalam mengambil keputusan karir, yang semuanya merupakan indikator kematangan karir. Hal ini diperkuat oleh (Zahra et al., 2025) melalui scoping review yang menunjukkan bahwa orientasi tujuan, kebutuhan pengembangan diri, dan kejelasan arah karir menjadi faktor dominan dalam perilaku kerja Gen Z di berbagai konteks organisasi.

Namun demikian, idealisme dan orientasi masa depan Gen Z tidak selalu diiringi dengan kematangan karir yang optimal apabila tidak didukung oleh lingkungan sosial yang mampu. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa dukungan sosial—baik dari keluarga, teman sebaya, maupun lingkungan institusional—berperan penting dalam memperkuat hubungan antara orientasi masa depan dan kematangan karir. (Sunaryanto & Idrus, 2025) menunjukkan bahwa karakteristik Gen Z yang membutuhkan pengakuan, umpan balik, dan rasa aman secara psikososial membuat mereka sangat responsif terhadap dukungan sosial di tempat kerja maupun lingkungan pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manafe et al. yang menegaskan bahwa dukungan sosial berkontribusi pada stabilitas psikologis dan kejelasan perencanaan karir Generasi Z. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, dukungan sosial berfungsi sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh perspektif waktu masa depan terhadap kematangan karir, karena orientasi masa depan yang dimiliki Gen Z akan lebih efektif diwujudkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karir jika didukung oleh lingkungan sosial yang suportif, validatif, dan berorientasi pengembangan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi (Rogers & Creed, 2011) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat memperlemah hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier ketika diberikan secara direktif. Fenomena ini juga dikonfirmasi oleh (Seginer, 2009), yang menekankan bahwa *Future Time Perspective* berkembang optimal ketika lingkungan sosial memberikan ruang otonomi, bukan kontrol. Di Indonesia, penelitian oleh (Putri & Nur'aini, 2020) menemukan bahwa dukungan sosial hanya efektif meningkatkan kematangan karier siswa ketika diberikan dalam bentuk validasi dan informasi, bukan tekanan. Hal serupa juga ditemukan oleh (Lestari & Widodo, 2019), yang melaporkan bahwa dukungan sosial keluarga di Jawa sering kali bersifat normatif sehingga melemahkan hubungan antara FTP dan kematangan karier.

Hasil temuan penelitian sejalan menurut pendapat (Hendrianti & Dewinda, 2019) yang menyoroti bahwa dukungan sosial efektif bila disertai

dengan konsep diri dan self-efficacy yang kuat. Ketika mahasiswa memiliki *Future Time Perspective* tinggi tetapi menerima dukungan sosial yang mengurangi otonomi, motivasi intrinsik untuk meraih kematangan karier menjadi berkurang. (Hendayani & Abdullah, 2022) menemukan bahwa dukungan teman sebaya cenderung lebih positif dibanding dukungan keluarga karena bersifat nondirektif dan memungkinkan eksplorasi mandiri. Hal ini memperkuat argumen bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap *Future Time Perspective* sangat bergantung pada bentuk dan sumber dukungan yang diterima. Penelitian lain oleh (Hutajulu & Suhariadi, 2021) juga mengindikasikan bahwa dukungan sosial lebih berpengaruh terhadap adaptabilitas karier dibandingkan kematangan karier. Adaptabilitas membantu individu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, tetapi tidak selalu meningkatkan kematangan karier bila dukungan tersebut tidak disertai kebebasan berpikir dan refleksi diri. Hasil ini mendukung kesimpulan bahwa pengaruh moderasi dukungan sosial terhadap *Future Time Perspective* bisa bersifat negatif ketika dukungan yang diberikan tidak meningkatkan kemandirian. Hal tersebut berarti, kematangan karier memerlukan keseimbangan antara dukungan sosial eksternal dan *Future Time Perspective* yang dikendalikan secara internal.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil ini adalah persepsi individu terhadap dukungan sosial itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan (Cohen & Wills, 1985), efektivitas dukungan sangat bergantung pada sejauh mana individu memandang dukungan tersebut sebagai hal yang membantu. Dalam konteks ini, mahasiswa yang menafsirkan dukungan keluarga sebagai bentuk kepercayaan akan rasa termotivasi untuk berkembang. Namun, jika dukungan dipersepsikan sebagai kontrol atau tekanan, maka hasilnya justru sebaliknya: individu merasa kehilangan kendali dan tanggung jawab atas masa depannya sendiri, sehingga kematangan karier tidak berkembang optimal.

Argumentasi ini semakin kuat bila dibandingkan dengan hasil penelitian (Savawi & Hariyadi, 2022) yang menunjukkan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Dukungan

sosial memang penting, tetapi hanya akan berdampak positif bila didampingi kemampuan regulasi diri dan *Future Time Perspective* yang kuat. Hasil penelitian ini mengelaborasi dan menunjukkan khususnya pada tempat dan responden penelitian, dukungan sosial yang berlebihan dapat mengganggu kemandirian individu dalam merencanakan, mempertimbangkan dan memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan karir, sehingga hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karier justru menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat *Future Time Perspective*, Dukungan Sosial, dan Kematangan Karir Mahasiswa

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa semester akhir berada pada kategori sedang untuk ketiga variabel penelitian. Secara spesifik, pada variabel *Future Time Perspective*, sebanyak 64,92% mahasiswa berada pada kategori sedang, 18,15% pada kategori tinggi, dan 16,94% pada kategori rendah. Untuk variabel kematangan karir, distribusinya menunjukkan 68,15% mahasiswa berada pada kategori sedang, 19,76% pada kategori rendah, dan hanya 12,10% pada kategori tinggi. Sementara itu, dukungan sosial menunjukkan pola serupa dengan 64,92% mahasiswa pada kategori sedang, 18,95% pada kategori tinggi, dan 16,13% pada kategori rendah.

Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi teoritis dan realitas empiris. Meskipun sebagian besar mahasiswa memiliki orientasi masa depan dan dukungan sosial yang cukup baik, tingkat kematangan karir mereka belum mencapai kategori optimal. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam perencanaan karir, eksplorasi karir, pemahaman tentang dunia kerja, dan pengambilan keputusan karir yang lebih matang.

2. Pengaruh *Future Time Perspective* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Future Time Perspective* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir mahasiswa. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi $B = 1,014$ dengan nilai $Beta = 0,903$, $t = 2,440$, dan signifikansi $p = 0,015$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam memvisualisasikan dan merencanakan masa depan mereka, semakin

matang pula kemampuan mereka dalam membuat keputusan karir yang tepat dan menyusun perencanaan profesional yang realistis.

Kontribusi *Future Time Perspective* terhadap kematangan karir mencapai 20,5% ($R^2 = 0,205$), yang menunjukkan bahwa orientasi waktu masa depan merupakan prediktor yang cukup kuat bagi pengembangan kematangan karir. Mahasiswa dengan *Future Time Perspective* tinggi menunjukkan perilaku eksploratif terhadap pilihan karir yang lebih baik, mempersiapkan diri melalui pengalaman yang relevan, dan memiliki arah hidup yang lebih terencana. Dalam konteks Generasi Z yang memandang pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri dan pencapaian makna hidup, *Future Time Perspective* berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang menghubungkan persepsi diri dengan visi masa depan, sehingga memfasilitasi transisi yang lebih optimal dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

3. Peran Dukungan Sosial sebagai Moderator antara *Future Time Perspective* dan Kematangan Karir

Hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa dukungan sosial secara keseluruhan tidak terbukti sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir. Variabel interaksi antara *Future Time Perspective* dan dukungan sosial menunjukkan nilai koefisien $B = -0,008$ dengan nilai signifikansi $p = 0,157$ ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa efek moderasi tidak signifikan secara statistik.

Namun, analisis lebih mendalam pada level aspek dukungan sosial mengungkapkan temuan yang lebih nuanced. Dari lima aspek dukungan sosial yang diuji (emosional, penghargaan, informasi, penilaian, dan instrumental), hanya aspek penilaian yang terbukti memiliki efek moderasi yang signifikan dengan nilai $B = 0,021$, $Beta = 0,586$, $t = 3,182$, dan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam bentuk umpan balik evaluatif, validasi sosial, dan penilaian positif dari lingkungan

mampu memperkuat hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui konteks budaya kolektivistik Indonesia, khususnya di Jawa Timur, di mana dukungan sosial yang bersifat direktif atau terlalu mengontrol justru dapat mengurangi kemandirian individu dalam pengambilan keputusan karir. Dukungan yang dipersepsikan sebagai tekanan sosial atau kontrol berlebihan dapat menggeser *locus of control* dari internal ke eksternal, sehingga melemahkan motivasi intrinsik mahasiswa untuk mengembangkan kematangan karir secara mandiri. Sebaliknya, dukungan dalam bentuk penilaian yang konstruktif memberikan ruang bagi mahasiswa untuk tetap mempertahankan otonomi dalam perencanaan karir sambil mendapatkan validasi dan arahan yang memberdayakan.

B. Saran

1. Institusi Universitas

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa 58,6% mahasiswa semester akhir berada pada kategori kematangan karir sedang, institusi perlu mengoptimalkan layanan bimbingan karir yang lebih komprehensif dan terstruktur. Universitas disarankan untuk mengembangkan *program career development center* yang tidak hanya berfokus pada penyediaan informasi karir, tetapi juga memfasilitasi ruang eksplorasi mandiri bagi mahasiswa melalui kegiatan seperti, magang terstruktur, *career counseling individual*, dan *workshop* pengembangan *soft skills* yang relevan dengan dunia kerja. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang bersifat direktif justru melemahkan hubungan antara *Future Time Perspective* dan kematangan karir, pihak universitas perlu melatih dosen pembimbing akademik dan konselor untuk memberikan pendampingan yang bersifat empatik dan memberdayakan, bukan mengarahkan secara berlebihan. Selain itu, universitas dapat mengintegrasikan pelatihan pengembangan karir ke dalam kurikulum, terutama pada mata kuliah pengembangan diri, sehingga

mahasiswa sejak awal perkuliahan sudah dibekali kemampuan untuk merencanakan masa depan secara sistematis dan realistis dengan tetap mempertahankan kedaulatan dalam pengambilan keputusan karir mereka.

2. Saran untuk Mahasiswa sebagai Responden

Mahasiswa semester akhir disarankan untuk lebih proaktif, dalam mengembangkan kematangan karir pada aspek perencanaan karir dengan menyusun rencana karir yang konkret dan terukur, meliputi identifikasi tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Mahasiswa juga perlu meningkatkan perilaku eksplorasi terhadap berbagai pilihan karir melalui kegiatan seperti mengikuti seminar, bergabung dengan organisasi, melakukan riset mendalam tentang bidang karir yang diminati, serta aktif membangun *networking* dengan profesional di bidang yang relevan. Terkait dengan dukungan sosial, mahasiswa perlu mengembangkan kemampuan untuk menyaring dan merespons dukungan dari lingkungan secara bijaksana, dengan tetap menghargai masukan dari keluarga dan teman namun tidak kehilangan kemandirian dalam mengambil keputusan karir. Mahasiswa disarankan untuk mengembangkan *self-efficacy* dan kepercayaan diri melalui pengalaman langsung seperti proyek mandiri, kompetisi, atau kegiatan yang menantang kemampuan mereka, sehingga memiliki keyakinan internal yang kuat dalam menentukan arah karir *Decision Making* tanpa terlalu bergantung pada arahan eksternal. Selain itu, mahasiswa perlu memanfaatkan layanan konseling karir yang tersedia di kampus untuk mendapatkan panduan profesional yang objektif dalam menyusun strategi pengembangan karir yang sesuai dengan potensi dan minat pribadi mereka.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih mendalam mengenai jenis dan bentuk dukungan sosial yang paling efektif dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa, dengan cara spesifik

dan membedakan antara dukungan emosional, informasional, instrumental, dan penilaian, serta membandingkan efektivitas dukungan dari berbagai sumber seperti keluarga, teman sebaya, dosen, dan mentor profesional. Mengingat penelitian ini menemukan efek moderasi negatif dari dukungan sosial, namun saat di interaksikan dengan setiap aspek pada variabel menemukan kontribusi positif dalam memoderasi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain kualitatif atau *mixed method* untuk mengungkap secara lebih kompleks bagaimana proses psikologis terjadi ketika dukungan sosial berubah menjadi tekanan sosial, serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap dukungan yang diterima. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang relevan seperti *self-efficacy*, *career adaptability*, *locus of control*, *conscientiousness*, atau identitas diri sebagai variabel mediator atau moderator untuk mendapatkan model yang lebih ideal dalam menjelaskan kematangan karir mahasiswa. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan mahasiswa dari berbagai universitas dengan karakteristik yang berbeda (negeri-swasta, urban, berbasis agama-umum) atau melakukan perbandingan lintas budaya untuk melihat bagaimana konteks budaya yang berbeda mempengaruhi hubungan antara *Future Time Perspective*, dukungan sosial, dan kematangan karir, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih universal.

Daftar Pustaka

- Acoba, E. F. (2024). *Social support and mental health : the mediating role of perceived stress*. February, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1). <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andre, L., Van Vianen, A. E. M., Peetsma, T. T. D., & Oort, F. J. (2018). Motivational power of future time perspective: Meta-analyses in education, work, and health. In *PLoS ONE* (Vol. 13, Issue 1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190492>
- Axelrad, S. (1951). Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers by Kurt Lewin. *International Journal of Group Psychotherapy*, 1(4). <https://doi.org/10.1080/00207284.1951.11507900>
- Azhari, T. R., & M. (2019). Hubungan regulasi diri dan dukungan sosial dengan kematangan karier pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(1), 30–41.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Jilid 2. *Yogyakarta: Pustaka Belajar*.
- BPS. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka Februari 2024*.
- Bulut, S., & Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Semantic Scholar*. <https://pdfs.semanticscholar.org/e775/7b0e16b880296263193ceb3f15af0eddc459.pdf>
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
- Cheng, L., Hong, Y., & Yang, L. (2019). Future time perspective and career maturity in Southeast Asian university students. *Journal of Career Development in Asia*, 7((2)), 134-149.
- Cochran.W, G. (1967). *Sampling Techniques* (john wiley & sons (ed.)).
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v30i2.150>
- Cohen, S. (2004). Cohen (2004) - Social Relationships and Health. *American Psychologist*, November.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of. In *Social Support*

and Health.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Crites, J. O. (1973). *Career Maturity Inventory*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131–138. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=fd1aa0ce369fe8f98ddc26a623a1e8d14a061f71%0Ahttps://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907279600400202>
- de Volder, M. L., & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(3). <https://doi.org/10.1037//0022-3514.42.3.566>
- Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 109–132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- Fatmawati, I., & Sari, E. P. (2020). Dukungan sosial dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 2(1), 9–16.
- Fauzi, P. (2022). “Peran Faktor Lingkungan dalam Terbentuknya Ide Bunuh Diri Mahasiswa.” *Jurnal Psikologi Forensik*, 9(1), 33-47.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2020). Time perspective and indecision in young adults’ career planning. *Career Development Quarterly*, 68(3), 272–285.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018. In *Why We Need the Journal of Interactive Advertising* (Vol. 3, Issue 1).
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. In *Journal of Psychosomatic Research* (Vol. 69, Issue 5). <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.4981>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2016).

- Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.012>
- Hartaji, D. A. (2020). Pengaruh future time perspective terhadap perencanaan karier mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 6(2), 67–75.
- Havighurst, R. J. (1972). Developmental tasks and education. In *Developmental tasks and education*.
- Hendayani, N., & Abdullah, A. (2022). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(2), 135–144. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/5189>
- Hendrianti, A., & Dewinda, R. (2019). Hubungan antara konsep diri dan dukungan sosial dengan kematangan karier pada siswa SMK di Kota Padang. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 6(1), 52–61. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/105016>
- Hidayat, R., & Alsa, A. (2022). Perspektif waktu masa depan dan kematangan karier pada mahasiswa di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 15((2)), 145–159.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hofer, T., Spiess, T., Ploder, C., & Bernsteiner, R. (2024). Understanding Employer Attractiveness for Generation Z in the IT Industry: Insights and Implications for Future Recruitment Strategies. *European Journal of Management Issues*. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/94234/ssoar-ejmi-2024-1-hofer_et_al-Understanding_Employer_Attractiveness_for_Generation.pdf
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26.
- Husman, J., & Shell, D. F. (1998). Beliefs and perceptions about the future: A conceptualization and measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 10(1), 1–23. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(99\)80101-1](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(99)80101-1)
- Husman, J., & Shell, D. F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18(2), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2007.08.001>
- Husna, N. L., & Mayangsari, M. D. (2019). Hubungan antara future time perspective dengan kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Ecopsy*, 6(1), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.20527/ecopsy.v6i1.6027>

- Hutajulu, S., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 23–33. <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/30893>
- ICCN. (2023). *Laporan survei kematangan karier mahasiswa Indonesia*.
- Ihsan, H. (2016). Validitas Isi Alat Ukur Penelitian Konsep Dan Panduan Penilaiannya. *PEDAGOGIA Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2), 266. <https://doi.org/10.17509/pedagogia.v13i2.3557>
- ILO. (2023). *Skills mismatch in Indonesia: Challenges and opportunities*.
- Iswahyudi, A., & Mahmudah, S. (2021). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir mahasiswa akhir. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 82–91.
- Januar, R., & Sawitri, D. R. (2019). Hubungan antara future time perspective dengan eksplorasi karier pada mahasiswa. *Jurnal Empati*, 8(1), 88–93.
- Kanten, S., Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2016). The Role of Career Self-Efficacy on the Effect of Parental Career Behaviors on Career Exploration: A Study on School of Tourism and Hotel Management' Students. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 143. <https://doi.org/10.26417/ejms.v3i1.p143-154>
- Kemdikbud. (2023). *Panduan implementasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Laporan survei kebutuhan tenaga kerja di Indonesia*.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005a). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66((2)), 257–272.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005b). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002>
- Lee, S. A., & Pullman, L. E. (2019). Cultural influences on career decision-making and future orientation among Asian young adults. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(2), 123–138. <https://doi.org/10.1177/0022022119832515>
- Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012a). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54((3)), 321–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00520.x>
- Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012b). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Apanese Psychological Research*, 54(3), 321–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00520.x>

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lestari, M., & Widodo, S. (2019). Dukungan sosial orang tua dan kematangan karier mahasiswa Jawa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 7(3), 172–182.
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2002). Measuring perceived social support: Development of the Child and Adolescent Social Support Scale (CASSS). *Psychology in the Schools*, 39(1). <https://doi.org/10.1002/pits.10004>
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2003). What Type of Support do they Need? Investigating Student Adjustment as Related to Emotional, Informational, Appraisal, and Instrumental Support. *School Psychology Quarterly*, 18(3). <https://doi.org/10.1521/scpq.18.3.231.22576>
- Mary. (2024). *behavioral sciences Effect of Social Support on Career Decision-Making Difficulties : The Chain Mediating Roles of Psychological Capital and Career*.
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378–394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>
- Muhson, A. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif 1 Teknik Analisis Kualitatif. *Academia*, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Munawaroh, E., Christanti, D., & Nurmalasari, Y. (2022). Orientasi masa depan karier mahasiswa ditinjau dari future time perspective dan dukungan orang tua. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(1), 36–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/insight.v6i1.41172>
- Nedelko, Z., Peleckienė, V., Peleckis, K., & Lapinskienė, G. (2022). Generation Z and ethicality of advancement in the workplace: A study of Slovenia and Lithuania. *Vilnius Tech University Repository*. <https://etalpykla.vilniustech.lt/handle/123456789/113090>
- Nindyati, A. D., & Ramadhani, N. (2023). Makna kerja bagi generasi Z di Jakarta: Perspektif job, career, dan calling. *Inquiry: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v13i01.596>
- Nizar, M. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan dan Pemasaran terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Sari Apel di Kecamatan Tutur. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 51–69. <https://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/iqtishoduna/article/view/212>
- Noviyanti, S., & Freyani, L. (2020). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan

- karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Konseling*, 17((2)), 663-676.
- Nugroho, A. D., & Sudewo, A. (2019). Peran dukungan sosial dan future time perspective terhadap kematangan karier mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(2), 90–98.
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Personality and Individual Differences*, 11(1), 1–20. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90073-V](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90073-V)
- Nurmi, J. E. (2021). Future time perspective and career development: A 3-year longitudinal study with university students. *Journal of Career Development*, 48((5)), 631-645.
- Otavia, S., Mariyanti, S., & Safitri M. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap kematangan karir mahasiswa di kelas paralel universitas esa unggul. *JCA Psikologi*, 2(1), 1–9. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/151/153>
- Patton, W & McMahon, M. (2021).). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Brill.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31–48.
- Prameswari, S. W., & Ariati, J. (2018). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMK Negeri 1 Kalasan. *Jurnal Empati*, 7(3), 127–133.
- Pratiwi, E. A., & Fatwa, M. (2024). *Final-Year Students in Terms of Career Maturity and Employability*. 3(December).
- Purwanta, E., Giyono, A., & Fitriana, S. (2021). Pengaruh future time perspective terhadap kesiapan karier dan implikasinya bagi layanan bimbingan karier. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 1–12.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Hubungan dukungan sosial dan career self efficacy pada siswa SMA. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 273–282.
- Putri, E. A., & Nur'aini, N. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap kematangan karier dengan efikasi diri sebagai mediator pada siswa SMA. *Psikopedagogia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 107–118.
- Rachmawati, F., & Darmayanti, K. K. H. (2020). Kematangan karir ditinjau dari efikasi diri dan pengalaman magang pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi*, 13((1)), 64–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2656>
- Rachmawati, Y. E. (2021). (2021). Studi deskriptif: masalah karier dan strategi coping pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 6(1), 23–29.
- Rahardjo, P., & Setiawan, R. (2023). Analisis rencana karier mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7((2)), 123-137.

- Rahmatika, S., & Suharso, P. (2021). Dukungan sosial dan kematangan karier pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 9((2)), 167-179.
- Rahmawati, F., & Hidayat, D. R. (2021). Peran dukungan sosial terhadap pengambilan keputusan karir remaja. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 26–34.
- Rahmi, F., & Puspasari, D. (2020). Kematangan karier ditinjau dari dukungan sosial orangtua dan kemandirian pada mahasiswa. *Jurnal Riset Psikologi*, 5(3), 214–220.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.03.009>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2020). Future time perspective, career adaptability, and career maturity: The role of self-regulation. *Journal of Career Development*, 47(5), 509–523. <https://doi.org/10.1177/0894845319895527>
- Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2018). Meningkatkan kematangan karier peserta didik SMA dengan pelatihan reach your dreams dan konseling karier. *Jurnal Psikologi*, 44(1), 39–49.
- Saka, N., & Gati, I. (2020). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 28((1)), 59-77.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014a). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* ((8th ed.)). John Wiley & Sons.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014b). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* ((8th ed.)). John Wiley & Sons.
- Sarafino, E. P. (1998). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Sarafino, E. P., Caltabiano, M. L., Byrne, D., & Martin, P. R. (2002). *Health psychology : biopsychosocial interactions : an Australian perspective*. 688.
- Sari, E. P., & Rusli, D. (2019). Hubungan antara future time perspective dengan kematangan karir pada mahasiswa fakultas psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8((1)), 105-112.
- Savawi, M., & Hariyadi, T. (2022). Hubungan antara self-regulated learning dan dukungan sosial dengan kematangan karier pada siswa SMA. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 10(1), 45–58. https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_bk/article/view/1503
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2013). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80((3)), 661-673.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career

- patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1–2), 49–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptability: Psychological constructs and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2015). Academic fit, adolescent-parent career congruence, and career exploration in university students. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 105–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.016>
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2018). Academic fit, adolescent-parent career congruence, and career exploration in university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(1), 459–465.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161–180. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9247-x>
- Seginer, R., & Mahajna, S. (2018). Future orientation links perceived parenting and academic achievement: Gender differences among Muslim adolescents in Israel. *Psychology Press., Volume 67*, Pages 197-208.
- Seginer, R. (. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. Springer Science & Business Media.
- Seginer, R., & Halabi-Kheir, H. (1998). Adolescent passage to adulthood: Future orientation in the context of culture, age, and gender. *International Journal of Intercultural Relations*, 22(3). [https://doi.org/10.1016/s0147-1767\(98\)00010-8](https://doi.org/10.1016/s0147-1767(98)00010-8)
- Seginer, R., & Mahajna, S. (2004). How the future orientation of traditional Israeli Palestinian girls links beliefs about women's roles and academic achievement. *Psychology of Women Quarterly*, 28(2). <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00129.x>
- Seginer, R., Vermulst, A., & Shoyer, S. (2004). The indirect link between perceived parenting and adolescent future orientation: A multiple-step model. *International Journal of Behavioral Development*, 28(4). <https://doi.org/10.1080/01650250444000081>
- Seifert, C. F., Van Ness, R. K., & Eddy, E. R. (2023). Generational work ethic differences: From baby boomers to Gen Z. *ProQuest*. <https://search.proquest.com/openview/edd52ab595db1e3c9cf755d046e5a3f0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32030>
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory To Counseling*. Cengage

Learning, 1–519.

- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Stolarski, M., Fieulaine, N., & van Beek, W. (2015). Time perspective theory; Review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo. In *Time Perspective Theory; Review, Research and Application: Essays in Honor of Philip G. Zimbardo*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2>
- Subekti, A. R. (2022). Hubungan Antara Future Time Perspective Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Sultan Agung Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 000(September), 261–269.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R& D*. Penerbit Alfabeta.
- Sunaryanto, S., & Idrus, M. (2025). Karakteristik generasi Z dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *SAINTEK: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 245–258. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Super, D. E. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (In D. Brown & L. Brooks (Eds.) (ed.); (2nd ed).
- Suryadi, B., Sawitri, D. R., Hayat, B., & Putra, M. D. K. (2018). The influence of adolescent-parent career congruence and counselor roles in vocational guidance on the career orientation of students. *International Journal of Advanced Counselling*, 40(1), 1–12.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86(January 2014), 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Taylor, S. E. (2011). Chapter 9: Social support: A review. *The Oxford Handbook of Health Psychology*, 192–217.
- Taylor, S. E. (2018). Introduction to health psychology. In *Health Psychology in Australia*. <https://doi.org/10.1017/9781316779156.001>
- Utami, I. B., & Hudaniah, H. (2021). Hubungan future time perspective dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 9(1), 97–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v9i1.15175>
- Varner, J. (1996). Career maturity: effects of secondary school cooperative education. *Journal of Cooperative Education*, 32, 75–92. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=507526692&sit e=ehost-live>

- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, 59(November), 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>
- Wei, D., & Ouyang, Y. (2025). *Future Self-Continuity and Grit in College Students : The Role of Future Time Perspective*. 1–11.
- Wijaya, F. D., & Sawitri, D. R. (2019). Hubungan antara future time perspective dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tahun keempat. *Jurnal Empati*, 8(1), 320–326.
- Yusuf, M. F., & Rachmawati, R. (2021). Dukungan sosial dan career adaptability terhadap kematangan karier mahasiswa psikologi. *Jurnal Psikologi Konseling Dan Pendidikan*, 9(2), 89–100.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay of age, job complexity, and future time perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291–318. <https://doi.org/10.1002/job.683>
- Zahra, F., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). Generation Z in the workplace: A scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, 1–15. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77((6)), 1271–1288.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Output SPSS

Uji Validitas Karir

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
P01	Pearson Correlation	1	-.029	.014	.251 [*]	.193	.436 ^{**}	-.126	.582 ^{**}	-.061	-.147	.114	-.144	.195	-.024	.098	.198 [*]	-.057	.071	.194	.232 [*]	.173	-.091
	Sig. (2-tailed)		.777	.888	.012	.054	.000	.212	.000	.546	.145	.258	.153	.052	.813	.334	.049	.571	.484	.053	.020	.085	.365
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P02	Pearson Correlation	-.029	1	.216 [*]	.148	.225 [*]	.031	.520 ^{**}	-.030	.475 ^{**}	.086	.549 ^{**}	.186	.245 [*]	.207 [*]	.038	.117	.541 ^{**}	-.098	.295 ^{**}	.289 ^{**}	.355 ^{**}	.256 [*]
	Sig. (2-tailed)	.777		.031	.141	.025	.761	.000	.765	.000	.393	.000	.064	.014	.039	.708	.245	.000	.331	.003	.004	.000	.010
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P03	Pearson Correlation	.014	.216 [*]	1	.090	.056	.257 ^{**}	-.012	.161	-.017	.212 [*]	.065	.256 [*]	.261 ^{**}	.084	-.102	-.112	.152	.033	-.079	.172	-.194	-.033
	Sig. (2-tailed)	.888	.031		.373	.582	.010	.909	.110	.863	.034	.523	.010	.009	.406	.311	.266	.131	.747	.434	.087	.053	.747
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P04	Pearson Correlation	.251 [*]	.148	.090	1	-.010	.392 ^{**}	.118	.443 ^{**}	-.041	.055	.033	.042	.241 [*]	.030	-.160	.070	-.171	-.070	-.160	.066	-.163	-.110
	Sig. (2-tailed)	.012	.141	.373		.921	.000	.241	.000	.685	.585	.742	.678	.016	.769	.111	.487	.089	.486	.112	.516	.105	.276
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

P05	Pearson Correlation	.193	.225 [*]	.056	-.010	1	.065	.141	-.036	.222 [*]	-.126	.524 ^{**}	.386 ^{**}	.026	.420 ^{**}	.176	.094	.394 ^{**}	.010	.349 ^{**}	.375 ^{**}	.532 ^{**}	.321 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.054	.025	.582	.921		.519	.162	.718	.027	.212	.000	.000	.799	.000	.079	.350	.000	.924	.000	.000	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P06	Pearson Correlation	.436 ^{**}	.031	.257 ^{**}	.392 ^{**}	.065	1	.033	.325 ^{**}	.277 ^{**}	.273 ^{**}	.171	-.027	.237 [*]	.232 [*]	-.063	.094	.136	.226 [*]	.033	.285 ^{**}	-.063	.197 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.761	.010	.000	.519		.741	.001	.005	.006	.090	.789	.017	.020	.537	.350	.176	.024	.746	.004	.536	.049
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P07	Pearson Correlation	-.126	.520 ^{**}	-.012	.118	.141	.033	1	.187	.238 [*]	-.088	.322 ^{**}	.131	-.003	.448 ^{**}	-.053	-.139	.481 ^{**}	-.159	.227 [*]	-.129	.336 ^{**}	.218 [*]
	Sig. (2-tailed)	.212	.000	.909	.241	.162	.741		.063	.017	.383	.001	.195	.978	.000	.603	.169	.000	.114	.023	.199	.001	.029
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P08	Pearson Correlation	.582 ^{**}	-.030	.161	.443 ^{**}	-.036	.325 ^{**}	.187	1	.206 [*]	-.009	-.047	.318 ^{**}	.331 ^{**}	.138	-.064	.111	-.165	-.165	.118	.089	.130	-.009
	Sig. (2-tailed)	.000	.765	.110	.000	.718	.001	.063		.039	.928	.640	.001	.001	.172	.529	.270	.100	.101	.241	.378	.196	.930
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P09	Pearson Correlation	-.061	.475 ^{**}	-.017	-.041	.222 [*]	.277 ^{**}	.238 [*]	.206 [*]	1	-.015	.376 ^{**}	.250 [*]	.319 ^{**}	.143	.173	-.030	.319 ^{**}	-.023	.084	-.183	.323 ^{**}	.140
	Sig. (2-tailed)	.546	.000	.863	.685	.027	.005	.017	.039		.885	.000	.012	.001	.155	.085	.770	.001	.817	.406	.068	.001	.164
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P10	Pearson Correlation	-.147	.086	.212 [*]	.055	-.126	.273 ^{**}	-.088	-.009	-.015	1	.143	.212 [*]	-.055	.172	-.139	.326 ^{**}	.170	.493 ^{**}	.047	-.008	-.183	-.029
	Sig. (2-tailed)	.145	.393	.034	.585	.212	.006	.383	.928	.885		.154	.034	.585	.087	.168	.001	.090	.000	.642	.935	.068	.772
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P11	Pearson Correlation	.114	.549 ^{**}	.065	.033	.524 ^{**}	.171	.322 ^{**}	-.047	.376 ^{**}	.143	1	.452 ^{**}	-.043	.345 ^{**}	.354 ^{**}	-.097	.606 ^{**}	.148	.464 ^{**}	.415 ^{**}	.257 ^{**}	.438 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.258	.000	.523	.742	.000	.090	.001	.640	.000	.154		.000	.672	.000	.000	.338	.000	.143	.000	.000	.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P12	Pearson Correlation	-.144	.186	.256 [*]	.042	.386 ^{**}	-.027	.131	.318 ^{**}	.250 [*]	.212 [*]	.452 ^{**}	1	.228 [*]	.339 ^{**}	-.056	-.072	.357 ^{**}	.109	.127	-.091	.071	.260 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.153	.064	.010	.678	.000	.789	.195	.001	.012	.034	.000		.022	.001	.578	.479	.000	.282	.209	.370	.483	.009
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P13	Pearson Correlation	.195	.245 [*]	.261 ^{**}	.241 [*]	.026	.237 [*]	-.003	.331 ^{**}	.319 ^{**}	-.055	-.043	.228 [*]	1	-.054	-.058	.072	-.138	-.092	.117	.207 [*]	-.128	.148
	Sig. (2-tailed)	.052	.014	.009	.016	.799	.017	.978	.001	.001	.585	.672	.022		.591	.565	.478	.172	.364	.245	.039	.204	.142
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P14	Pearson Correlation	-.024	.207 [*]	.084	.030	.420 ^{**}	.232 [*]	.448 ^{**}	.138	.143	.172	.345 ^{**}	.339 ^{**}	-.054	1	.093	-.186	.483 ^{**}	-.052	.197 [*]	.285 ^{**}	.227 [*]	.154
	Sig. (2-tailed)	.813	.039	.406	.769	.000	.020	.000	.172	.155	.087	.000	.001	.591		.356	.064	.000	.606	.049	.004	.023	.125
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P15	Pearson Correlation	.098	.038	-.102	-.160	.176	-.063	-.053	-.064	.173	-.139	.354 ^{**}	-.056	-.058	.093	1	-.135	.088	.153	.128	.448 ^{**}	.081	.478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.334	.708	.311	.111	.079	.537	.603	.529	.085	.168	.000	.578	.565	.356		.181	.386	.128	.205	.000	.421	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P16	Pearson Correlation	.198 [*]	.117	-.112	.070	.094	.094	-.139	.111	-.030	.326 ^{**}	-.097	-.072	.072	-.186	-.135	1	-.077	.444 ^{**}	.167	-.050	.320 ^{**}	.091
	Sig. (2-tailed)	.049	.245	.266	.487	.350	.350	.169	.270	.770	.001	.338	.479	.478	.064	.181		.449	.000	.097	.623	.001	.370
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P17	Pearson Correlation	-.057	.541 ^{**}	.152	-.171	.394 ^{**}	.136	.481 ^{**}	-.165	.319 ^{**}	.170	.606 ^{**}	.357 ^{**}	-.138	.483 ^{**}	.088	-.077	1	.028	.447 ^{**}	.368 ^{**}	.331 ^{**}	.220 [*]
	Sig. (2-tailed)	.571	.000	.131	.089	.000	.176	.000	.100	.001	.090	.000	.000	.172	.000	.386	.449		.784	.000	.000	.001	.028
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P18	Pearson Correlation	.071	-.098	.033	-.070	.010	.226 [*]	-.159	-.165	-.023	.493 ^{**}	.148	.109	-.092	-.052	.153	.444 ^{**}	.028	1	.051	.278 ^{**}	-.134	-.118
	Sig. (2-tailed)	.484	.331	.747	.486	.924	.024	.114	.101	.817	.000	.143	.282	.364	.606	.128	.000	.784		.613	.005	.185	.241
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P19	Pearson Correlation	.194	.295 ^{**}	-.079	-.160	.349 ^{**}	.033	.227 [*]	.118	.084	.047	.464 ^{**}	.127	.117	.197 [*]	.128	.167	.447 ^{**}	.051	1	.206 [*]	.447 ^{**}	.396 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.053	.003	.434	.112	.000	.746	.023	.241	.406	.642	.000	.209	.245	.049	.205	.097	.000	.613		.040	.000	.000

--	--	--	--	--

Correlations	

[illegible]

P02	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.635 ..	1	-.469 ..	-.448 ..	.408 ..	.444 ..	.087	.048	.418 ..	.318 ..	.555 ..	.091	.216 .	.411 ..	.182	-.050	.131	.308 ..	.013	.544**
		.000		.000	.000	.000	.000	.392	.637	.000	.001	.000	.367	.031	.000	.069	.623	.193	.002	.897	.000
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P03	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.506 ..	-.469 ..	1	.490 ..	-.386 ..	.524 ..	.079	.168	.512 ..	.509 ..	.436 ..	.217 .	.317 ..	.347 ..	.431 ..	.001	.216 .	.589 ..	-.058	-.498**
		.000	.000		.000	.000	.000	.435	.095	.000	.000	.000	.030	.001	.000	.000	.994	.031	.000	.563	.000
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P04	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.731 ..	-.448 ..	.490 ..	1	-.412 ..	-.474 ..	.087	.169	.410 ..	-.174	-.182	-.174	-.172	-.186	.501 ..	-.009	-.420 ..	-.185	-.102	-.369**
		.000	.000	.000		.000	.000	.390	.093	.000	.084	.070	.084	.088	.064	.000	.926	.000	.066	.311	.000
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P05	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.532 ..	.408 ..	-.386 ..	-.412 ..	1	.615 ..	-.051	-.004	.379 ..	.434 ..	.194	-.096	.235 .	.341 ..	.500 ..	.035	.101	.504 ..	-.112	.549**
		.000	.000	.000	.000		.000	.612	.969	.000	.000	.053	.341	.018	.001	.000	.731	.316	.000	.268	.000
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P06	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.433 ..	.444 ..	-.524 ..	-.474 ..	.615 ..	1	.049	-.023	.750 ..	.780 ..	.587 ..	-.041	.309 ..	.414 ..	.434 ..	.062	.273 ..	.659 ..	-.072	.740**
		.000	.000	.000	.000	.000		.632	.823	.000	.000	.000	.683	.002	.000	.000	.539	.006	.000	.479	.000
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P07	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.132	.087	.079	.087	-.051	.049	1	.508 ..	-.102	.072	-.117	-.564 ..	.267 ..	.084	.188	.299 ..	-.208 .	.049	.311 ..	.081
		.192	.392	.435	.390	.612	.632		.000	.313	.475	.245	.000	.007	.407	.061	.003	.038	.631	.002	.423
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P08	Pearson Correlati on	.014	.048	.168	.169	-.004	-.023	.508 ..	1	-.078	.142	.041	.131	.227 .	.067	.068	.073	-.125	-.030	-.434 ..	.144

P09	Sig. (2-tailed)	.892	.637	.095	.093	.969	.823	.000		.440	.159	.685	.195	.023	.505	.503	.473	.216	.769	.000	.153
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P10	Pearson Correlation	.510 ^{**}	.418 ^{**}	-.512 ^{**}	-.410 ^{**}	.379 ^{**}	.750 ^{**}	-.102	-.078	1	.781 ^{**}	.670 ^{**}	.095	.431 ^{**}	.534 ^{**}	.522 ^{**}	.120	.432 ^{**}	.691 ^{**}	.116	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.313	.440		.000	.000	.345	.000	.000	.000	.235	.000	.000	.249	.000
P11	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.311 ^{**}	.318 ^{**}	-.509 ^{**}	-.174	.434 ^{**}	.780 ^{**}	.072	-.142	.781 ^{**}	1	.577 ^{**}	-.113	.308 ^{**}	.437 ^{**}	.344 ^{**}	.231	.153	.759 ^{**}	.028	.728 ^{**}
P12	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.084	.000	.000	.475	.159	.000		.000	.263	.002	.000	.000	.021	.127	.000	.784	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P13	Pearson Correlation	.319 ^{**}	.555 ^{**}	.436 ^{**}	-.182	.194	.587 ^{**}	-.117	-.041	.670 ^{**}	.577 ^{**}	1	.269 ^{**}	.452 ^{**}	.577 ^{**}	.256	-.190	.267 ^{**}	.610 ^{**}	.192	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.070	.053	.000	.245	.685	.000	.000		.007	.000	.000	.010	.058	.007	.000	.056	.000
P14	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.296 ^{**}	.091	.217 [*]	-.174	-.096	-.041	.564 ^{**}	-.131	.095	-.113	.269 ^{**}	1	.183	-.041	.155	.326 ^{**}	-.058	-.044	.259 ^{**}	.086
P15	Sig. (2-tailed)	.003	.367	.030	.084	.341	.683	.000	.195	.345	.263	.007		.068	.687	.125	.001	.564	.660	.009	.394
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P16	Pearson Correlation	.155	.216 [*]	.317 ^{**}	-.172	.235 [*]	.309 ^{**}	.267 ^{**}	.227 [*]	.431 ^{**}	.308 ^{**}	.452 ^{**}	.183	1	.491 ^{**}	.267 ^{**}	.282 ^{**}	.393 ^{**}	.562 ^{**}	.448 ^{**}	.567 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.124	.031	.001	.088	.018	.002	.007	.023	.000	.002	.000	.068		.000	.007	.004	.000	.000	.000	.000
P17	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.258 ^{**}	.411 ^{**}	.347 ^{**}	-.186	.341 ^{**}	.414 ^{**}	.084	.067	.534 ^{**}	.437 ^{**}	.577 ^{**}	-.041	.491 ^{**}	1	.383 ^{**}	.214 [*]	.288 ^{**}	.639 ^{**}	.266 ^{**}	.710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.064	.001	.000	.407	.505	.000	.000	.000	.687	.000		.000	.033	.004	.000	.007	.000

[illegible]

Uji Validitas Dukungan Sosial

Correlations																							
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
P01	Pearson Correlation	1	.657**	.283**	.463**	.414**	.217*	.279**	.407**	.486**	.416**	.482**	.428**	.315**	.469**	.271**	.122	.355**	.297**	.323**	.239*	.140	.087
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.030	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006	.227	.000	.003	.001	.017	.166	.388
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P02	Pearson Correlation	.657**	1	.386**	.517**	.403**	.473**	.382**	.475**	.646**	.572**	.435**	.626**	.477**	.525**	.327**	.308**	.517**	.345**	.465**	.366**	.182	.093
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.069	.357
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P03	Pearson Correlation	.283**	.386**	1	.241*	.182	.380**	.343**	.340**	.208*	.348**	.409**	.304**	.304**	.403**	.166	.161	.440**	.461**	.197*	-.092	####	.369**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.016	.069	.000	.000	.001	.038	.000	.000	.002	.002	.000	.100	.109	.000	.000	.050	.365	####	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P04	Pearson Correlation	.463**	.517**	.241*	1	.370**	.469**	.291**	.387**	.746**	.594**	.366**	.606**	.418**	.408**	.420**	.493**	.320**	.304**	.307**	.435**	.501**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.002	.000	.000	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P05	Pearson Correlation	.414**	.403**	.182	.370**	1	.308**	.418**	.165	.337**	.281**	.282**	.295**	.094	.223*	.299**	.108	.065	.085	.246*	.168	.334**	.038
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.000		.002	.000	.100	.001	.005	.005	.003	.351	.026	.002	.286	.519	.400	.013	.095	.001	.704
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P06	Pearson Correlation	.217*	.473**	.380**	.469**	.308**	1	.450**	.278**	.501**	.675**	.489**	.452**	.290**	.338**	.175	.398**	.496**	.570**	.481**	.210*	.291**	.281**

	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000	.002		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.082	.000	.000	.000	.000	.036	.003	.005
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P07	Pearson Correlation	.279**	.382**	.343**	.291**	.418**	.450**	1	.382**	.394**	.377**	.604**	.300**	.475**	.515**	.233*	.163	.452**	.489**	.332**	-.027	.156	.340**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.020	.105	.000	.000	.001	.790	.122	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P08	Pearson Correlation	.407**	.475**	.340**	.387**	.165	.278**	.382**	1	.574**	.322**	.363**	.394**	.514**	.544**	.525**	.409**	.468**	.464**	.268**	.361**	.028	.282**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.100	.005	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.783	.004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P09	Pearson Correlation	.486**	.646**	.208*	.746**	.337**	.501**	.394**	.574**	1	.662**	.461**	.754**	.593**	.549**	.481**	.590**	.505**	.448**	.466**	.453**	.436**	.232*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P10	Pearson Correlation	.416**	.572**	.348**	.594**	.281**	.675**	.377**	.322**	.662**	1	.608**	.644**	.513**	.497**	.196	.337**	.577**	.650**	.447**	.145	.366**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.051	.001	.000	.000	.000	.151	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P11	Pearson Correlation	.482**	.435**	.409**	.366**	.282**	.489**	.604**	.363**	.461**	.608**	1	.480**	.550**	.742**	.233*	.191	.619**	.621**	.518**	.080	.298**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.019	.057	.000	.000	.000	.428	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P12	Pearson Correlation	.428**	.626**	.304**	.606**	.295**	.452**	.300**	.394**	.754**	.644**	.480**	1	.626**	.616**	.358**	.321**	.514**	.480**	.285**	.432**	.327**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.001	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P13	Pearson Correlation	.315**	.477**	.304**	.418**	.094	.290**	.475**	.514**	.593**	.513**	.550**	.626**	1	.789**	.309**	.099	.701**	.576**	.281**	.166	.049	.439**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.351	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.328	.000	.000	.005	.098	.627	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P14	Pearson Correlation	.469**	.525**	.403**	.408**	.223*	.338**	.515**	.544**	.549**	.497**	.742**	.616**	.789**	1	.263**	.161	.790**	.612**	.275**	.271**	.084	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.008	.109	.000	.000	.006	.006	.404	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P15	Pearson Correlation	.271**	.327**	.166	.420**	.299**	.175	.233*	.525**	.481**	.196	.233*	.358**	.309**	.263**	1	.542**	.218*	.088	.377**	.311**	.544**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.100	.000	.002	.082	.020	.000	.000	.051	.019	.000	.002	.008		.000	.029	.384	.000	.002	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P16	Pearson Correlation	.122	.308**	.161	.493**	.108	.398**	.163	.409**	.590**	.337**	.191	.321**	.099	.161	.542**	1	.238*	.161	.576**	.369**	.540**	.191
	Sig. (2-tailed)	.227	.002	.109	.000	.286	.000	.105	.000	.000	.001	.057	.001	.328	.109	.000		.017	.111	.000	.000	.000	.058
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P17	Pearson Correlation	.355**	.517**	.440**	.320**	.065	.496**	.452**	.468**	.505**	.577**	.619**	.514**	.701**	.790**	.218*	.238*	1	.686**	.445**	.152	.104	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.519	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.017		.000	.000	.132	.305	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P18	Pearson Correlation	.297**	.345**	.461**	.304**	.085	.570**	.489**	.464**	.448**	.650**	.621**	.480**	.576**	.612**	.088	.161	.686**	1	.390**	.001	.031	.535**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.002	.400	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.384	.111	.000		.000	.992	.759	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P19	Pearson Correlation	.323**	.465**	.197*	.307**	.246*	.481**	.332**	.268**	.466**	.447**	.518**	.285**	.281**	.275**	.377**	.576**	.445**	.390**	1	.101	.517**	.254*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.050	.002	.013	.000	.001	.007	.000	.000	.000	.004	.005	.006	.000	.000	.000	.000		.317	.000	.011
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P20	Pearson Correlation	.239*	.366**	-.092	.435**	.168	.210*	-.027	.361**	.453**	.145	.080	.432**	.166	.271**	.311**	.369**	.152	.001	.101	1	.365**	.066
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.365	.000	.095	.036	.790	.000	.000	.151	.428	.000	.098	.006	.002	.000	.132	.992	.317		.000	.515
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

[illegible]

UJI Reliabilitas Kematangan karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	62.8900	31.432	.240	.616
P02	62.0000	31.717	.339	.607
P03	62.3300	31.920	.176	.625
P04	61.7400	31.932	.203	.621
P05	61.6900	31.731	.402	.604
P06	62.1700	31.031	.335	.605
P07	62.1000	31.990	.288	.612
P08	62.0900	30.972	.261	.613
P09	62.4200	33.074	.121	.630
P10	62.5000	31.141	.211	.621
P11	62.1300	29.165	.563	.576
P12	62.0800	32.741	.250	.618
P13	62.2800	32.345	.113	.635
P14	61.7800	31.870	.358	.607
P15	62.3400	33.863	.031	.639
P16	62.6700	31.900	.184	.624
P17	62.1800	31.280	.415	.600
P18	62.7800	32.779	.106	.634
P19	61.9100	31.780	.417	.604
P20	62.8600	38.162	-.383	.693
P21	61.9200	32.680	.299	.615
P22	62.1300	31.912	.283	.612

Uji Reliabilitas Future time prespective

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	52.4500	22.856	.457	.595
P02	52.6100	22.907	.463	.595
P03	54.3100	29.065	-.582	.697
P04	54.5300	28.312	-.469	.687
P05	52.7000	21.949	.432	.588
P06	52.7300	20.785	.666	.558
P07	52.8800	25.642	-.096	.666
P08	53.1200	25.097	-.046	.662
P09	52.6700	21.314	.789	.561
P10	52.7300	21.330	.660	.566
P11	52.7100	21.541	.654	.569
P12	53.6600	25.661	-.104	.671
P13	53.2600	21.528	.441	.584
P14	52.6900	21.671	.644	.571
P15	52.9600	22.079	.477	.586
P16	53.5200	25.505	-.081	.663
P17	52.8800	23.682	.189	.621
P18	52.9300	19.864	.769	.538
P19	53.3800	24.299	.055	.643

Uji Reliabilitas Dukungan sosial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	72.2900	87.885	.517	.925
P02	72.2300	86.644	.671	.922
P03	72.4900	90.394	.465	.925
P04	72.2600	86.336	.648	.922
P05	72.2900	90.471	.371	.927
P06	72.4200	88.125	.585	.923
P07	72.5900	88.184	.561	.924
P08	72.3900	88.200	.607	.923
P09	72.1200	86.753	.776	.920
P10	72.2200	86.618	.702	.921
P11	72.1600	86.722	.708	.921
P12	72.2200	87.567	.718	.921
P13	72.4000	84.848	.679	.921
P14	72.2700	85.229	.770	.920
P15	72.3900	89.271	.499	.925
P16	72.0900	90.689	.454	.925
P17	72.4000	85.394	.732	.921
P18	72.5000	86.596	.633	.922
P19	72.1900	89.913	.540	.924
P20	72.4300	90.389	.322	.928
P21	72.1900	90.923	.408	.926
P22	72.6400	87.364	.541	.924
P23	72.4000	91.717	.382	.926
P24	72.6900	90.943	.325	.928

Uji DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kematangan karir	248	34.00	76.00	58.4435	7.52303
Future time prespective	248	27.00	61.00	47.7782	6.70452
Dukungan sosial	248	42.00	96.00	73.9677	10.56266
Valid N (listwise)	248				

Dukungan sosial

No.	Kategori	Jumlah			
		Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase

1	Rendah	9	3,6%	40	16,13 %
2	Sedang	32	12,9%	161	64,92 %
3	Tinggi	207	83,4%	47	18,95 %
Jumlah		248		248	

Future time
perspective

No.	Kategori	Jumlah			
		Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase
1	Rendah	13	5,2 %	42	16,94 %
2	Sedang	131	52,8%	161	64,92 %
3	Tinggi	104	41,9 %	45	18,15 %
Jumlah		248		248	

Kematangan karir

NO	Kategori	Jumlah			
		Hipotetik	Persentase	Empiris	Persentase
1	Rendah	8	3,23%	49	19,76 %
2	Sedang	144	58,06%	169	68,15 %
3	Tinggi	96	38,71%	30	12,10 %
Jumlah		248		248	

UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73747180
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Future time prespective	.940	1.064
Dukungan sosial	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kematangan karir

Heterodeksitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.743	2.536		3.447	.001
1 Future time prespective	-.074	.043	-.112	-1.715	.088
Dukungan sosial	-.002	.027	-.004	-.066	.948

a. Dependent Variable: ABS_RES

Linieritas

Variabel	F (<i>Deviation from Linearity</i>)	Sig.	Kesimpulan	Keterangan
Kematangan karir * <i>Ffuture time</i>	0.000	0.000	Linier	Sig < 0,05
Kematangan karir * Dukungan sosial	0.144	0.000	Linier	Sig < 0,05

Uji Hipotesis

Uji t Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.002	3.878		7.736	.000
1	Future time prespective	.432	.066	.385	6.516	.000
	Dukungan sosial	.106	.042	.149	2.517	.012

a. Dependent Variable: Kematangan karir

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2767.009	2	1383.504	30.231	.000 ^b
Residual	11212.201	245	45.764		
Total	13979.210	247			

a. Dependent Variable: Kematangan karir

b. Predictors: (Constant), Dukungan sosial, Future time prespective

Moderat Regresion Analisis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.404	19.825		.121	.904
1	Future time prespective	1.014	.415	.903	2.440	.015
	Dukungan sosial	.483	.269	.678	1.796	.074
	XM	-.008	.006	-.831	-1.419	.157

a. Dependent Variable: Kematangan karir

Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.205	.195	6.751

- a. Predictors: (Constant), XM, Future time prespective, Dukungan social

MRA aspek DS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44.709	2.131		20.976	.000
Future time prespective*Emosional	.001	.006	.025	.195	.846
Future time prespective*Penghargaan	.008	.006	.147	1.248	.213
Future time prespective*Informasi	-.008	.007	-.212	-1.270	.205
Future time prespective*Penilaian	.021	.007	.586	3.182	.002
Future time prespective*Instrumen	-.006	.006	-.122	-1.084	.280

- a. Dependent Variable: Kematangan karir

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.177	6.824

- a. Predictors: (Constant), Future time prespective*Instrumen, Future time prespective*Penghargaan, Future time prespective*Emosional, Future time prespective*Informasi, Future time prespective*Penilaian