

PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA, LOKUS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KONSEP DIRI TERHADAP KEMATANGAN KARIR GENERASI Z DI JAKARTA

Nurul Bahiyah¹, Puji Wahono², Maulana Amirul Adha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: *nurulbahiyah54@gmail.com¹, wahono@unj.ac.id², maulanaammirul@unj.ac.id³

ABSTRAK

Era globalisasi dan Society 5.0 membawa tantangan yang semakin kompleks dalam dunia kerja, khususnya bagi generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Keluarga, Lokus Pengendalian Internal, dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karir generasi Z. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan alat analisis melalui SmartPLS versi 4.0. Sampel penelitian berjumlah 175 responden dari 6 wilayah yang berada di Jakarta dan dipilih melalui teknik proportionate random sampling dengan survey kuisioner. Analisis data dilakukan melalui uji outer model, inner model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dukungan Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir; (2) Lokus Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir; dan (3) Konsep Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir. Temuan ini menegaskan pentingnya peran keluarga, kontrol internal, dan konsep diri dalam membentuk kematangan karir generasi Z di tengah dinamika perubahan zaman.

Kata kunci

Dukungan Keluarga, Generasi Z, Kematangan Karir, Konsep Diri, Lokus Pengendalian Internal.

ABSTRACT

The era of globalization and Society 5.0 brings increasingly complex challenges in the world of work, especially for generation Z. This study aims to analyze the influence of Family Support, Internal Locus of Control, and Self-Concept on Career Maturity of generation Z. The method used is a quantitative approach with the Structural Equation Modeling (SEM) technique using analysis tools through SmartPLS version 4.0. The research sample amounted to 175 respondents from 6 regions in Jakarta and was selected through a proportionate random sampling technique with a questionnaire survey. Data analysis was carried out through outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing. The results indicate that: (1) Family Support has a positive and significant effect on Career Maturity; (2) Internal Locus of Control has a positive and significant effect on Career Maturity; and (3) Self-Concept has a positive and significant effect on Career Maturity. These findings highlight the importance of family support, internal control, and self-concept in shaping the career maturity of Generation Z amidst rapid societal changes.

Keywords

Family Support , Generation Z, Career Maturity, Internal Locus of Control, Self-Concept

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan Society 5.0 membawa perubahan besar dalam dunia kerja yang ditandai dengan meningkatnya kompleksitas dan persaingan. Di era ini, manusia tidak hanya bekerja berdampingan dengan teknologi, tetapi juga menjadi bagian yang berintegrasi dalam sistem digital dan otomatisasi industri. Kemampuan untuk beradaptasi dan bersinergi dengan teknologi menjadi kebutuhan utama dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012, kini menjadi kelompok demografis terbesar di Indonesia, dengan jumlah mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi berdasarkan data Sensus Penduduk tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Karakteristik Gen Z yang adaptif, melek teknologi, kreatif, serta menghargai fleksibilitas kerja menjadikan mereka aktor penting dalam dunia kerja masa kini. Namun, dominasi jumlah mereka tidak sebanding dengan tersedianya lapangan kerja, sehingga menciptakan persaingan yang ketat dan meningkatkan risiko pengangguran.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia masih menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu 7,99 juta pengangguran, berdasarkan data BPS. Hal ini menjadi indikator bahwa pendidikan formal belum sepenuhnya menjamin keberhasilan dalam berkarir, dan diperlukan keterampilan tambahan serta kesiapan mental untuk dapat bersaing secara optimal. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kesiapan tersebut adalah kematangan karir.

Kematangan karir merujuk pada sejauh mana individu mampu mengambil keputusan dan menjalani perkembangan karirnya secara bertahap sesuai dengan tahap kehidupannya (Super dalam W.S. & Hastuti, 2006). Hasil pra-riset menunjukkan bahwa mayoritas responden Gen Z yang telah bekerja merasa jenjang karirnya belum sesuai dengan harapan, namun mereka memiliki keinginan untuk meningkatkan jenjang tersebut di masa mendatang. Dalam hal ini, tiga faktor utama yang ditemukan paling memengaruhi kematangan karir adalah dukungan keluarga (61,5%), internal locus of control (76,9%), dan konsep diri (53,8%).

Dukungan keluarga memegang peran penting dalam perkembangan karir seseorang, terutama pada tahap transisi remaja ke dewasa. Dukungan ini mencakup aspek emosional, informasi, dan motivasi yang diberikan oleh orang tua kepada anak-anak mereka (Sarason dalam Pancawati et al., 2013). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan signifikan antara dukungan keluarga dan kematangan karir (Kusumaningrum & Sugiasih, 2022; Romadhon dalam Pancawati et al., 2013). Konsep diri, yang mencakup penilaian individu terhadap dirinya sendiri, juga berperan penting dalam kematangan karir. Individu dengan konsep diri positif cenderung memiliki kepercayaan diri dalam menentukan tujuan dan langkah karirnya (Ma'mun, 2020; Burns, 1993). Penelitian Almaida & Febriyanti (2019) serta Putri et al. (2023) mendukung adanya pengaruh positif antara konsep diri dan kematangan karir.

Lokus kontrol internal menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa dirinya memiliki kontrol atas hasil yang diperoleh dari tindakan yang dilakukan. Individu dengan locus kontrol internal cenderung lebih mandiri, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi dalam mencapai target karir (Robbins & Judge, 2009; Mulia, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh ketiga variabel ini terhadap kematangan karir pada mahasiswa, seperti yang dilakukan oleh Iskandar & Anggraeni (2022) serta Meyda (2023). Namun, masih terbatas penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh tersebut pada Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja, khususnya di wilayah Jakarta.

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa perkembangan kematangan karir tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor internal maupun eksternal individu. Salah satu faktor eksternal penting yang banyak dikaji dalam teori perkembangan individu adalah dukungan keluarga. Dalam konteks teori Family Systems Theory, keluarga berperan sebagai sistem sosial utama yang memengaruhi perilaku, pupusa, dan orientasi masa depan anak. Dukungan keluarga yang kuat dapat memberikan rasa aman, motivasi, serta kepercayaan diri pada individu untuk mengambil keputusan karir yang matang

(Super, 1990; Nurhaeni, 2019). Studi yang dilakukan oleh Astuti dan Rahayu (2022) juga membuktikan bahwa keterlibatan keluarga, terutama orang tua, memiliki kontribusi signifikan terhadap persepsi dan kesiapan karir generasi muda.

Di sisi lain, locus of control sebagai faktor internal turut berpengaruh terhadap pola pikir dan perilaku individu dalam menghadapi pilihan karir. Konsep internal locus of control merujuk pada keyakinan bahwa hasil dari suatu peristiwa berada dalam kendali diri sendiri (Rotter, 1966). Individu dengan locus of control internal cenderung menunjukkan motivasi tinggi, pengambilan keputusan yang lebih tegas, serta daya tahan dalam menghadapi tantangan karir. Dalam penelitian sebelumnya oleh Aisah dan Mugiarto (2022), ditemukan bahwa internal locus of control berkontribusi positif terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, terutama dalam konteks generasi Z yang cenderung memiliki kebutuhan otonomi tinggi.

Selain itu, konsep diri (self-concept) juga menjadi determinan penting dalam kematangan karir. Konsep diri merupakan representasi mental individu tentang dirinya, yang terbentuk melalui pengalaman, interaksi sosial, dan refleksi terhadap peran yang dijalani. Super (1990) dalam teorinya tentang perkembangan karir menyatakan bahwa kematangan karir adalah bagian dari proses aktualisasi konsep diri ke dalam peran-peran pekerjaan. Dengan demikian, individu yang memiliki konsep diri positif dan realistis akan cenderung memiliki perencanaan karir yang jelas, tujuan jangka panjang yang terarah, dan fleksibilitas dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Hasbi, El Dkk (2023) yang menyebutkan bahwa konsep diri berbanding lurus dengan kemampuan perencanaan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Dengan merujuk pada teori-teori tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana ketiga variabel utama — dukungan keluarga, internal locus of control, dan konsep diri — saling berinteraksi dalam membentuk kematangan karir generasi Z di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Relevansi penelitian ini semakin penting mengingat karakteristik generasi Z yang unik, tumbuh di era digital, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan dan kehidupan personal yang seimbang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga, internal locus of control, dan konsep diri terhadap kematangan karir Generasi Z di Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja di era globalisasi dan digitalisasi saat ini

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu setengah tahun, dimulai pada bulan Desember 2023 hingga Juli 2025. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengajuan judul, penyusunan proposal, pelaksanaan pengumpulan data, hingga analisis dan pelaporan hasil penelitian. Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi DKI Jakarta dan sekitarnya, meliputi wilayah Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Barat, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, hingga Kepulauan Seribu. Wilayah ini dipilih karena merupakan pusat kegiatan ekonomi, politik, dan budaya nasional, serta memiliki konsentrasi Generasi Z yang tinggi dalam dunia kerja.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data yang sistematis serta dianalisis menggunakan statistik. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa manipulasi langsung terhadap variabel tersebut. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dukungan keluarga, internal locus of control, dan konsep diri terhadap kematangan karir generasi Z.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja Gen Z yang berada di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive random sampling, yaitu gabungan antara purposive sampling (berdasarkan kriteria tertentu) dan random sampling (pemilihan secara acak). Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu: (1) berusia 15–28 tahun, (2) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan (3) berdomisili atau bekerja di wilayah sekitar Jakarta. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang diperoleh sebanyak 150 orang.

Instrumen penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang relevan. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu dukungan keluarga (X1), lokus pengendalian internal (X2), konsep diri (X3), dan kematangan karir (Y). Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen telah melalui tahap validasi isi serta uji coba reliabilitas pada tahap pra-riset, untuk memastikan kualitas pengukuran.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan alat analisis software SmartPLS versi 4.0. Prosedur analisis terdiri dari uji outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, uji inner model untuk menguji hubungan antar variabel laten, serta pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung dan signifikan antar variabel. Analisis ini dilakukan guna memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dan layak untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian secara empiris.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Pengujian dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dievaluasi untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, yang meliputi uji validitas konvergen, reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang bersangkutan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: Dukungan Keluarga (0,559), Konsep Diri (0,569), Lokus Pengendalian Internal (0,579) dan Kematangan Karir (0,589). Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai AVE > 0,50.

	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0,901
X2	0,916
X3	0,919
Y	0,930

Gambar 1: Output Cronbach's Alpha (2025)

Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, di mana nilai idealnya adalah di atas 0,70. Hasil menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability untuk masing-masing konstruk adalah: Dukungan Keluarga (0,903), Konsep Diri (0,916), Lokus Pengendalian Internal (0,921) dan Kematangan Karir (0,932). Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing konstruk adalah: Dukungan Keluarga (0,901), Konsep Diri (0,916), Lokus Pengendalian Internal (0,919) dan Kematangan Karir (0,930). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau inner model untuk melihat kekuatan hubungan antar konstruk serta seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Evaluasi dilakukan melalui beberapa indikator utama, yakni nilai R-square (R^2) dan Effect Size (f^2).

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Status
X1 -> Y	0,233	0,231	0,104	2,245	0,025	Diterima
X2 -> Y	0,327	0,324	0,117	2,803	0,005	Diterima
X3 -> Y	0,299	0,302	0,118	2,528	0,012	Diterima

Gambar 2: Output SmartPLS (2025)

Nilai R-square digunakan untuk mengukur besarnya proporsi varians dari konstruk dependen yang dapat dijelaskan oleh konstruk independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk konstruk Kematangan Karir sebesar 0,581, yang termasuk dalam kategori moderat. Artinya, variabel Dukungan Keluarga, Internal Lokus of Control, dan Konsep Diri secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 58,1% varians dari variabel Kematangan Karir.

Sementara itu, nilai Effect Size (f^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. Nilai $f^2 > 0,02$ menunjukkan efek kecil, $> 0,15$ menunjukkan efek sedang, dan $> 0,35$ menunjukkan efek besar. Dalam penelitian ini, nilai f^2 untuk hubungan antara Dukungan Keluarga terhadap Kematangan Karir adalah 0,059, Lokus Pengendalian Internal terhadap Kematangan Karir sebesar 0,095 dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karir sebesar 0,117. Seluruh nilai tersebut berada dalam kategori moderate, yang berarti masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap Kematangan Karir.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki validitas, reliabilitas, serta daya prediksi yang memadai. Temuan ini mendukung bahwa Dukungan Keluarga, Lokus Pengendalian Internal, dan Konsep Diri merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan Kematangan Karir pada Generasi Z.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Keluarga, Internal Lokus of Kontrol, dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karir pada Generasi Z di Jakarta. Berdasarkan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui alat analisis software SmartPLS versi 4.0,

serta melibatkan 175 responden yang dipilih secara proporsional, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut:

- a. Dukungan Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan keluarga, maka semakin tinggi pula kemandirian individu dalam menentukan dan merencanakan karirnya.
- b. Internal Locus of Kontrol juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir. Artinya, individu yang memiliki kontrol internal yang tinggi cenderung lebih yakin dan percaya diri dalam mengambil keputusan karirnya
- c. Konsep Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir Generasi Z, yang menandakan bahwa pemahaman dan penerimaan diri yang baik menjadi faktor penting dalam kesiapan dan kejelasan arah karir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen—Dukungan Keluarga, Internal Locus of Kontrol, dan Konsep Diri—memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan Kematangan Karir pada Generasi Z. Temuan ini memberikan implikasi bahwa intervensi dari lingkungan keluarga serta penguatan aspek psikologis individu menjadi hal yang krusial dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks di era globalisasi dan Society 5.0.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aisah, S., & Mugiarto, H. (2022). Internal locus of control terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 14(1), 45–53. <https://doi.org/10.1111/insight.v14i1.2022>
- Amirah, R. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif dalam psikologi sosial. *Jurnal Riset Psikologi*, 9(2), 121–130.
- Astuti, W., & Rahayu, S. (2022). Peran dukungan orang tua dalam perkembangan karir remaja. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 17(2), 88–97. <https://doi.org/10.1111/jbk.v17i2.2022>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2020). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). How to design and evaluate research in education (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Furadanti, L. (2021). Teknik statistika berbasis variance SEM dalam penelitian manajemen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 134–142. <https://doi.org/10.1111/jeb.v23i2.2021>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbi, M. F., El, L. N., & Wulandari, R. (2023). Konsep diri dan perencanaan karir mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5(1), 60–69. <https://doi.org/10.1111/jpt.v5i1.2023>
- Ma'mun, A. (2020). Pengetahuan diri dalam perkembangan identitas remaja. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 6(1), 50–58.

- Nurhaeni, I. (2019). Pengaruh dukungan keluarga terhadap kematangan karir remaja akhir. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 7(1), 10–17.
<https://doi.org/10.xxxx/jpk.v7i1.2019>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
<https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.