HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERENCANAAN KARIR PADA GENERASI MILLENIAL

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Prasyarat Mendapatkan Derajad Sarjana Psikologi Program Studi Ilmu Psikologi

OLEH:

FINA ADINDA

178110163

PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERENCANAAN KARIR PADA GENERASI MILLENIAL

FINA ADINDA
178110163

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

23 Agustus 2021

DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
Icha Herawati S.Psi.M.Soc.Sc	
Dr. Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A	
Irma Kusuma Salim, S.Psi., M.Psi., Psikolog	

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 11 Oktober 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAK. PSIKOLOGI

Tanwar Arief, M.Psi Psikolog

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Fina Adinda

Npm: 178110163

Judul Skripsi: Hubungan Antara Harga Diri Dengan Perencanaan Karir Pada Generasi Milenial

Dengan hal ini saya menyatakan bahwa skripsi merupakan karya ilmiaH yang dibuat sendiri dan belum pernah diajukan kepada Universitas manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Ketika hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjana.

Pekanbaru, 02 Agustus 2021

Yang menyatakan

Fina Adinda
178110163

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk:

ORANG TUA KU

Papa Suardi dan Mama Alm.Jumiati

Semua ini adalah wujud syukur dan semangat yang diberikan oleh keluarga ku yang tak hentinya mengiringiku. Terimakasih atas segala nasehat dan kesabaran dukungan motivasi yang sangat luar biasa yang telah diberikan kepada saya.

Keluarga Besar,Sahabat Dan Rekan-Rekan Yang Selalu Menemani Dan Membantu Selama Ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Motto

"karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan",

(QS. Al-Insyirah:5)

"Hidupkanlah dalam hatimu sebuah proses adalah jalan menuju sebuah hal yang kamu raih"

(Fina Adinda)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat tuhan yang maha esa karena dengan rahmat, karunia, dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **" Hubungan Antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir pada Generasi Millenial ".** Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyususanan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr, Fikri.,S.Psi., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog. Selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, Serta Dosen Penasehat Akademik.
7. Bapak Didik Widiantoro, M,Psi., Psikolog Selaku sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Icha Herawati S.Psi.M.Soc.Sc Selaku Pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, serta arahan dan dukungan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen dan staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebukan satu persatu. Terima kasih atas dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakuktas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terimakasih banyak pada kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan perhatian serta selalu memberikan motivasi,doa, dan mendukung apapun yang saya lakukan.terutama untuk papaku tercinta dan Ibuku.
11. Terimakasih untuk saudara kandungku Firnanda adha, Fiky syahbandi, Fahri ramadhan yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk tetap semangat.
12. Terima kasih kepada diri sendiri yang sudah berjuang dari awal memulai perkuliahan sampai akhir perkuliahan. memberikan saran-saran bagi penulis
13. Terima kasih untuk my support system Riky Saputra, Mira'atil, Widya Mirna, Syasha, Meisya, RiriAu, Yesi, RatihWid, Ghina, Rahmi, Rahma.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Yang selalu memberikan semangat, doa.

14. Terima kasih kapada zulfa,bang icad,ike,bagas,ulis. Serta teman-teman seangkatan 2017 lainya yang tidak bisa disebut satu persatu yang sudah menemani dan berjuang bersama, menjadi teman bertukar pikiran dan memberikan saran-saran bagi penulis.
15. Kepada Semua pihak yang telah membantu selama penulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menghadapi setiap kesulitan selama menyusun skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Pekanbaru, 27 juli 2021

Fina Adinda

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Contents

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
A. Manfaat Teoritis 8
B. Manfaat Praktis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1 Harga Diri 9
2.1.1 Pengertian Harga Diri 9
2.1.2 Dimensi Harga Diri 11
2.1.3 Faktor-Faktor Harga Diri 12
2.2 Perencanaan Karir 14
2.2.1 Pengertian Perencanaan Karir 14
2.2.2 Aspek-Aspek Perencanaan Karir 15
2.2.3 Faktor-faktor Perencanaan Karir 15
2.3 Generasi Milenial 16
2.3.1 Karakteristik Generasi Milenial 17
2.4 Hubungan antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir 17
2.5 Hipotesis 20
BAB III METODE PENELITIAN **21**
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian **21**
3.2 Definisi Operasional **21**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.2.1 Harga Diri 21
3.2.2 Perencanaan Karir 21
3.3 Subjek Penelitian 22
3.3.1 Populasi 22
3.3.2 Sampel 22
3.4 Metode Pengumpulan Data 23
3.5 Instrumen Penelitian 23
3.6 Skala Harga Diri 24
3.7 Skala Perencanaan Diri 24
3.8 Validitas dan Reliabilitas 25
3.8.1 Validitas 25
3.8.2 Reliabilitas 26
3.9 Teknik Analisis Data 26
3.9.1 Uji Normalitas 26
3.9.2 Uji Linearitas 27
3.9.3 Uji Hipotesis 27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 28
4.1 Orientasi Penelitian 28
4.2 Persiapan Penelitian 28
4.3 Pelaksanaan Penelitian 28
4.4 Data Demografi 29
4.4.1 Jenis Kelamin 29
4.4.2 Usia 29
4.4.3 Pekerjaan 30
4.5 Deskripsi Data Penelitian 30
4.6 Uji Asumsi 33
4.6.1 Uji Normalitas 33
4.6.2 Uji Linearitas 33
4.6.3 Uji Hipotesis 34
4.7 Pembahasan 35
BAB V PENUTUP 39
5.1 Kesimpulan 39
5.2 Saran 39
5.2.1 Bagi Generasi Milenial 39
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 40
DAFTAR PUSTAKA 41
LAMPIRAN 44

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengelompokan Generasi Menurut National Chamber 25

Tabel 3.1 Populasi Penelitian BPS Kota Pekanbaru 30

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala Harga Diri *Try Out* Dan Penelitian Harga Diri 33

Tabel 3.3 *Blue Print* Perencanaan Karir *Try Out* Dan Penelitian Perencanaan Karir 35

Tabel 4.1 Data Demografi Jenis Kelamin Penelitian 40

Tabel 4.2 Data Demografi Usia Penelitian 41

Tabel 4.3 Data Demografi Pekerjaan 42

Tabel 4.4 Data Hipotetik dan Data Empirik Rumus kategorisasi 43

Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi 44

Tabel 4.6 Skor Kategorisasi Harga Diri 45

Tabel 4.7 Skor Kategorisasi Perencanaan Karir 46

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas 47

Tabel 4.9 Hasil Uji Asumsi Linearitas 48

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis 49

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi 50

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Validitas Dan Realibilitas

LAMPIRAN 2 Hasil Skoring Penelitian

LAMPIRAN 3 Tabulasi Data *Try Out* Skala

LAMPIRAN 4 Tabulasi Data Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HUBUNGAN HARGA DIRI DENGAN PERENCANAAN KARIR

PADA GENERASI MILLENIAL

FINA ADINDA

178110163

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Generasi millenial banyak melakukan perubahan, generasi ini membuat segala inovasi menjadi lebih mudah, cepat dan instan, begitu pula dalam memilih karir karena generasi millenial dianggap pilih-pilih dalam memilih pekerjaan karena gengsi oleh karena itu generasi millenial butuh adanya pemikiran yang baik dan positif sehingga mempunyai harga diri yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan perencanaan karir pada generasi millenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 220 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua skala, yaitu skala harga diri dan skala perencanaan karir, analisis data diolah dengan dengan metode korelasi product moment mengunakan program SPSS *for windows*. Uji realibilitas dilakukan dengan teknik alpha cronbach yang menghasilkan nilai 0,820 untuk skala harga diri, 0,907 untuk skala perencanaan karir, hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan perencanan karir, besarnya hubungan itu dapat diketahui dengan melihat koefesien korelasi (*r*) sebesar 0,521 dan p= 0.000 (p<0.001).

Kata kunci: harga diri, perencanaan karir, generasi millenial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

THE RELATIONSHIP OF SELF- ESTEEM WITH CAREER PLANNING IN THE MILLENIAL GENERASION

FINA ADINDA
178110163

FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

ABSTRACT

The millennial generation makes a lot of changes, this generation makes all innovations easier, faster and instant, as well as in choosing a career because the millennial generation is considered picky in choosing a job because of prestige, therefore the millennial generation needs good and positive thinking so that they have good self esteem. This study aims to determine the relationship between self-esteem and career planning in the millennial generation. Subjects in this study amounted to 220 people. Data was collected using two scales, namely self-esteem scale and career planning scale, data analysis was processed with product moment correlation using SPSS for windows program. The reliability test was carried out with the Cronbach alpha technique which resulted in a value of 0.820 for the self-esteem scale, 0.907 for the career planning scale, the results showed that there was a significant positive relationship between self-esteem and career planning, the magnitude of the relationship can be known by looking at the correlation coefficient (r). of 0.521 and p= 0.000 (p<0.001).

Keyword: self- esteem,career planning, millenial generation

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ارتباط بين عزة النفس بتخطيط المهنة لدى أجيال ميلينيال

فينا أدينـدا
178110163

كلية علم النفس

الجامعة الاسلامية

ملخص

قد غيَّر أجيال ميلينيال كثرة من الأحوال والأشياء، ويبتكرون ابتكارا أيسر وأسرع، وكذالك في اختيار المهنة ويختارون في العمل لأنهم عزين. ولذالك يحتاجون إلى فكرة جيدة وإيجابية حتى يكونوا عزة النفس في أنفسهم. ويهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط بين عزة النفس بتخطيط المهنة لدى أجيال ميلينيال. وأما أفراد البحث فعددها 220 شخصا. وتجمع الباحثة البيانات بمقياسين وهي مقياس عزة النفس وتخطيط المهنة، وتحلل البيانات بطريقة rو ارتباط بستخدام برنامج. واختبار بستخدام ويحصل على نتيجة 0.820 لمقياس عزة النفس 907.0 لمقياس تخطيط المهنة. ودلت نتيجة البحث إلى أن وجود ارتباط واثقي بين عزة النفس بتخطيط المهنة لدى أجيال ميلينيال. وأما نتيجة ارتباط من حيث korelasi (r) حصلت على 0.521 و p=0.000 (p <0.001).

الكليمات الرئيسة: عزة النفس، تخطيط المهنة، أجيال ميلينيال

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia saat ini banyak problematika mengenai generasi muda atau yang sering disebut generasi millenial atau generasi yang dikenal banyak melakukan perubahan, menyukai hal-hal yang unik dan menyukai segala hal yang cepat dan inovatif yang selalu membuat inovasi yang baru. Generasi millenial menjadi topik yang menarik untuk diperbincangkan belakangan ini, khususnya di dunia kerja. Di dunia kerja, generasi milenial memiliki karakter yang berbeda dengan generasa lainnya, yaitu para milenial memiliki *attention span (*rentang perhatian) yang cenderung lebih cepat daripada generasi sebelumnya, generasi milenial juga lebih cekatan untuk bekerja secara *multitasking,* hal ini dikarenakan mereka berada diera teknologi berkembang pesat yang mana dengan lebih mudah mengakses informasi di internet maupun sosial media (Deloitte, 2019)

Generasi millenial juga diistilahkan sebagai generasi Y, yaitu sekelompok individu yang lahir pada tahun 1980an sampai dengan 1999an atau tergolong dalam umur 21-41 yang mana tergolong dalam perkembangan dewasa awal. Hurlock (dalam Latif, Yusuf, & Efendi, 2017) mengungkapkan jika mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa awal. Generasi millenial ini dikenal sebagai generasi yang paling

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

banyak dipengaruhi oleh teknologi dan kehidupan yang serba mudah. Kemudahaan akses dan kemajuan teknologi ini membuat generasi milenial memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakaannya dengan generasi lainnya Sari (2020). Generasi ini juga merupakan generasi yang banyak melakukan perubahan yang unik dengan menciptakan karya inovatif dan penuh ide kreatif.

Berdasarkan data sensus penduduk Indonesia yang telah didapatkan melalui Badan Pusat Statistik pada Berita Resmi Statistik No. 7/01/Th. XXIV menunjukkan bahwa data generasi millenial di Indonesia mencapai 69.90 Juta Jiwa atau 25.87% dari total penduduk Indonesia. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa terjadi peningkatan generasi millenial sebesar 75% yang berarti generasi millenial ini akan memasuki ke dunia pekerjaan dan mendominasi jumlah generasi yang akan memasuki dunia pekerjaan (Mulyati, Himam, Riyono & Suhariadi, 2019).

Generasi milenial mencakup individu dengan umur 22 sampai 40, dalam hal ini ada yang sedang menyelesaikan pendidikan, baru menyelesaikan pendidikan, sedang mencari pekerjaan, maupun sedang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi. Jumlah pekerja milenial di Indonesia sekitar 28 juta orang menurut data dari Survei Angkatan Kerja Nasional 2019 Badan Pusat Statistik (BPS) mendominasi pada sektor jasa kesehatan sebesar 65 persen, jasa keuangan sebesar 64 persen, informasi dan komunikasi sebesar 61 persen dan perdagangan sebesar 52 persen.

Berdasarkan survei yang dilakukan Deloitte (2019) terhadap pekerja milenial Indonesia memilih pekerjaan berdasarkan pada apresiasi atas ide dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hasil kerja paling mendominasi yaitu sebesar 83 persen responden, selanjutnya dengan suasana tempat kerja yang menyenangkan dengan persentasi sebesar 68 persen, dilanjut dengan fleksibilitas kerja sebesar 61 persen, komunikasi yang jelas sebesar 68 persen, pelatihan dan pengembangan profesional sebesar 57 persen, dan pengjasilan atau imbalan kerja menempati urutan ke delapan dengan persentasi 33 persen.

Generasi milenial dijuluki sebagai kutu loncat dalam hal pekerjaan yang mana ada 42 persen milenial yang melakukan fenomena *job hopping* atau berpindah tempat kerja. Swiggard (dalam Rizal, Rusdin & Munajat, 2019) mengatakan bahwa generasi milenial mempunyai kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja. Fenomena berpindah tempat kerja ini dapat berdampak buruk bagi individu karena perencanaan karir yang masih belum matang sehingga tidak tercapai kematangan karir.

Generasi milenial khususnya yang berada dalam tahap menjadi mahasiswa akhir sebagian besar mempunyai masalah yang bertautan dengan karir yang akan mereka jalankan di masa depan, berdasarkan data penelitian Nuraini (2018) 56.6 persen mahasiswi mempunyai kekhawatiran dengan dunia kerja antara lain terkait kurangnya informasi mengenai dunia kerja dan minimnya kemampuan untuk memasuki dunia kerja. Masih banyak mahasiswa yang tidak memiliki kematangan dalam merencanakan karir dan masih banyak terdapat mahasiswa yang belum siap memasuki dunia kerja. Belakangan ini informasi mengenai dunia kerja lebih mudah diakses dengan perkembangan teknologi dan informasi yang berkembang, sehingga terdapat banyak pilihan yang menarik bagi generasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

millennial dalam memasuki dunia pekerjaan, namun demikian kesiapan mahasiswa dalam menghadapi sebuah peluang, tantangan dan konsekuensi yang ada belum maksimal (Nurlela & Surtiyoni, 2020).

Fenomena dimana mahasiswa tingkat akhir selalu dihadapkan kepada tuntutan untuk memiliki pilihan karir yang mantap. Di akhir masa perkuliahan, mahasiswa mulai memikirkan berbagai pilihan pekerjaan mulai menjadi guru, pegawai swasta, pegawai negeri, bahkan beriwirausaha. Umumnya pilihan-pilihan tersebut muncul dari pandangan orang tua, teman sebaya, dan melihat dari trend lowongan pekerjaan yang banyak dibuka (Nurlela & Surtiyoni, 2020)

Menurut Ambarwati dan Raharjo (2018) Generasi millenial adalah generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas cepat dalam bekerja, belajar maupun berbisnis. Generasi millenial dikatakan sebagai pengejar tantangan dan juga mempunyai karakteristik yang serba cepat, namun generasi milenial ternyata lebih selektif untuk memilih pekerjaan yang sesuai.

Generasi millenial yang masuk ke dalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan baru bagi dunia kerja. Oleh karena itu banyak perubahan yang terjadi dikarenakan berbedanya generasi yang selalu menuntut kerja cepat, selain itu perusahaan juga meninginkan sumber daya yang berkualitas agar bisa lebih memajukan perusahaan itu sendiri dan mampu untuk menjalankan setiap tujuan sebuah organisasi perusahaan. Menurut Lestari dan Rahardjo (2013) sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui perencanaan karir, pengembangan karir karyawan sesuai kebutuhan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

organisasi serta kompensasi sebagai motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Latif, dkk. (2017)menunjukkan bahwa generasi millenial yang memiliki perencanaan karir yang baik akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi pula. Perencanaan karir dilakukan dengan mengevaluasi kemampuan dan minat individu, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Hal ini dapat dipahami karena generasi millenial yang memiliki perencanaan karir yang baik telah mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan karir atau pekerjaan yang akan dijalani setelah selesai masa pendidikan.

Lestari dan Rahardjo (2013) menemukan fenomena para sarjana yang baru lulus belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kepribadiannya dalam memilih suatu pekerjaan. Kecenderunagan mereka dalam menentukan pekerjaan yang dipilihnya berdasarkan rasa khawatir dan cemas bila terlalu lama menganggur, rasa malu pada lingkungan disekitar terutama jika belum memperoleh pekerjaan, dan adanya tuntutan moral dari orangtua.

Persiapan diri dan pemilihan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting. Menurut Ainayya dan Herdajani (2021) pemilihan karir merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan individu, karir tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga dengan aspek psikologi sehingga individu perlu merencanakan dan mempersiapkan karir sedini mungkin agar individu memiliki kematangan karir, dan memperoleh keberhasilan dan kepuasan dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Winkel (2013) perencanaan karir merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Adapun tujuan dari perencanaan karir yaitu memperoleh kesadaran dan pemahaman diri, mencapai kepuasan pribadi, mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai, serta efesiensi usaha dan penggunaan waktu. Perencanaan karir merupakan sesuatu dimana individu membuat perencanaan karir apa yang ingin mereka jalani untuk mencukupi atau memenuhi tuntutan kehidupan di masa yang akan datang untuk memenuhi segala kebutuhan yang mereka perlukan.

Berdasarkan penelitian Nuraini (2018) sebagian besar mahasiswa akhir memiliki masalah dengan karir dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan kekhawatiran mengenai minimnya informasi dunia kerja, kurangnya kemampuan diri, maupun keputusan dalam menentukan pilihan karir setelah lulus. Hal ini dapat di pengaruhi oleh harga diri, Menurut Sarwono dan Meinarno (2012) berpendapat bahwa jika orang memiliki harga diri secara positif terhadap dirinya, maka ia menjadi percaya diri dalam mengerjakan hal-hal yang ia kerjakan dan memperoleh hal yang positif, sebaliknya orang yang menilai secara negatif terhadap dirinya, menjadi tidak percaya diri ketika mengerjakan sesuatu dan akhirnya hasil yang di dapat pun tidak menggembirakan. Maka jika harga diri rendah berarti individu menilai dirinya secara negatif jika dilihat dari aspek harga diri menurut Rosenberg (1965) yaitu *self competence* atau kompetensi diri, individu menilai dirinya tidak mampu akan potensi yang ada di dalam dirinya, merasa bahwa kemampuannya tidak cukup yang mana dapat menghambat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perencanaan karir ketika individu tidak menganggap bahwa dirinya berharga.

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan atas penghargaan atau harga diri (*self-esteem*) berada ditingkat kedua tertinggi setelah aktualisasi diri yang mana menandakan bahwa keinginan untuk dihargai setinggi-tingginya oleh orang lain. Kebutuhan akan dihargai ini terpenuhi melalui status, pencapaian, prestasi dan hal-hal tersebut bisa didapatkan melalui karir atau pekerjaan seseorang yang mana hal ini menunjukkan bahwa karir seseorang dapat berpengaruh pada harga diri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Nurhadianti (2019) yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki harga diri yang tinggi akan lebih aktif dan bersemangat dalam merencanakan karirnya, karena individu merasa berharga, bernilai, dan memiliki kemampuan, dan sejajar dengan orang lain. Maka dari itu harga diri yang positif sangat penting dimiliki individu agar menjadi percaya diri dalam mengerjakan hal-hal yang ia kerjakan dan memperoleh hal yang positif.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir pada Generasi Millenial".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraiakan pada latar belakang masalah diatas maka, rumusan masalah yang diajukan penelitin ini adalah Apakah ada hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir pada Generasi Millenial?

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Perecanaan Karir.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan terkait dengan ilmu psikologi terkhusus bidang psikologi industri dan organisasi, psikologi perencanaan karir dan sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Manfaat praktis bagi mahasiswa dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan menambah wawasan mengenai harga diri dalam perencanaan karir sehingga dapat menjadi pedoman bagi mahasiswa untuk memahami lebih dalam perencaan karir seperti apa yang diinginkannya.

2) Generasi Millenial

Manfaat praktif bagi generasi millenial mencakup mahasiswa tingkat akhir yang mendekati perencanaan karir yang diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan menambah wawasan mengenai harga diri dan perencanaan karir.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Harga Diri

2.1.1 Pengertian Harga Diri

Berdasarkan teori dari Maslow mengenai hirearki kebutuhan manusia, harga diri merupakan kebutuhan manusia yang berada di posisi kedua tertinggi sesuai urutan dari bawah yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Maslow (dalam McLeod, 2018) mengungkapkan bahwa penghargaan dalam kebutuhan manusia dibagi menjadi dua kategori yaitu harga diri yang meliputi martabat, prestasi, penguasaan, kemandirian dan keinginan untuk reputasi atau rasa dihormati dari orang lain meliputi status dan prestise.

Rosenberg (1965) mengatakan bahwa *self esteem* sebagai evaluasi diri yang dilakukan individu secara positif maupun negatif terhadap dirinya sendiri. Menurut Baron dan Byrne (2009) harga diri merupakan keseluruhan sikap individu mengenali dirinya sendiri dari sisi positif maupun negatif, ketika individu menilai dari sisi positif terhadap dirinya maka ia menjadi percaya diri ketika melakukan sesuatu yang positif. Begitu pula sebaliknya individu yang menilai dari sisi negatif terhadap dirinya maka akan menjadi tidak percaya diri dalam melakukan suatu hal dan begitu pun akan hasil yang akan di peroleh.

Compersmith (dalam Suhron, 2016) menyatakan bahwa harga diri

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adalah penilaian yang di buat seseorang dan biasanya tetap, penilaian diri yang dipengaruhi oleh sikap, perilaku, penghargaan tentang diri nya. Hal itu menyatakan sikap menyetujui atau tidak menyetujui dan menunjukan sejauh mana orang menganggap diri nya mampu, berarti sukses dan berharga.

Menurut Wells, Marwell dan Mruk (dalam Rahman, 2014) mendefinisikan harga diri sebagai komponensi yang artinya penilaian dari individu terkait kondisi sebenarnya mengenai kemampuan yang dimiliki hal tersebut sering kali dibandingkan dengan keadaan kemampuan yang sebenarnya diinginkan oleh individu. Sedangkan menurut Vohs & Baumeister, (2016) berpendapat harga diri sebagai perasaan orang tentang diri mereka sendiri terkait dengan pentingnya prestasi, hubungan interpersonal yang positif dan kesejahteraan psikologis.

Widyastuti (2014) kemudian memberikan definisi mengenai harga diri terkait dengan cara penting individu menghadapi kehidupan sehari-hari. Individu dengan harga diri positif cenderung bahagia, sehat, sukses, dan mudah beradaptasi. Begitu sebaliknya individu mengevaluasi diri secara negatif relatif tidak sehat, cemas, dan mudah pesimis tentang masa depan.

Harga diri umumnya terkait pada anggapan salah satu dari tiga konseptualisasi. Pertama, harga diri diselidiki sebagai hasil, pendekatan ini fokus pada proses yang menghasilkan atau menghambat proses harga diri (Coopersmith 1967; Harter 1993; Peterson & Rollins 1987; Rosenberg 1979). Kedua, harga diri diselidiki sebagai motif diri yang maa mencatat kecendrungan orang berperilaku dengan cara yang mempertahankan atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

meningkatkan evaluasi diri (Kaplan 1975; Tesser 1988). Terakhir, harga diri diselidiki sebagai penyangga untuk diri sendiri, memberikan perlindungan dari pengalaman yang berbahaya (Longmore & DeMaris 1997; Pearlin & Schooler 1978; Spencer, Josephs & Steele 1993; Thoits 1994). Menurut (Cast & Burke, 2002) harga diri secara keseluruhan dikembangkan dengan menyatukan berbagai konseptual harga diri ke dalam kerangka teori identitas bahwa harga diri dapat dipahami sebagai komponen utama dari proses identitas dasar.

2.1.2 Dimensi Harga Diri

Menurut Rosenberg (dalam Baron & Branscombe, 2012) terdapat beberapa aspek mengenai *self esteem* yaitu:

1) *Self Competence*

Aspek ini merupakan penilaian seseorang individu mengenai dirinya sendiri yang menanggap bahwa dirinya mampu dan yakin akan potensi yang ada didalam dirinya, efektif, dapat dikontrol serta yakin bahwa ia dapat diandalkan, *self competence* merupakan hasil dari manipulasi lingkungan fisik maupun sosial yang berhubungan dengan realisasi pencapaian tujuan, seseorang yang memiliki *self competence* yang baik dan positif cendrung merasa memiliki kemampuan yang baik dan akan mudah merasa puas dengan kemampuan diri sendiri.

2) *Self Liking*

Aspek ini merupakan rasa berharga seseorang terhadap diri sendiri di dalam lingkungan sosial, apakah dirinya baik seseorang yang baik atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

buruk, hal ini mengacu pada penilaian sosial individu dalam menetapan dirinya sendiri, terlepas dari bagimana individu tersebut berfikir mengenai orang lain melihat dirinya sendiri.

2.1.3 Faktor-Faktor Harga Diri

Harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Menurut Coopersmith ada beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri, yaitu (dalam Ghufron & Risnawati, 2016):

a. Jenis kelamin

Wanita merupakan seorang insan yang selalu merasa harga diri lebih rendah dari pada pria seperti perasaan kurang mampu atau merasa harus dilindungi.

b. Intelegensi

Intelegensi merupakan suatu gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran inteligensi selalu berdasarkan kemampuan akademis, individu dengan harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi dari pada individu dengan harga diri yang rendah.

c. Kondisi fisik

Kondisi fisik individu yang memiliki kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan kondisi fisik yang kurang menarik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Penghargaan dan Penerimaan

Penghargaan dan penerimaan dari orang-orang yang signifikan Harga diri seseorang dipengaruhi oleh orang yang dianggap penting dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Orang tua dan keluarga merupakan contoh dari Orang-orang yang signifikan. Keluarga merupakan merupakan lingkungan tempat interaksi yang pertama kali terjadi dalam kehidupan seseorang.

e. Kelas Sosial dan Kesuksesan

Kelas sosial dan Kesuskesan merupakan kedudukan kelas sosial dapat dilihat dari pekerjaan, pendapatan dan tempat tinggal. Individu yang memiliki pekerjaan yang lebih bergengsi, pendapatan yang lebih tinggi dan tinggal dalam lokasi rumah yang lebih besar dan mewah akan dipandang lebih sukses dimata masyarakat dan menerima keuntungan material dan budaya. Hal ini akan menyebabkan individu dengan kelas sosial yang tinggi meyakini bahwa diri mereka lebih berharga dari orang lain.

f. Nilai dan Inspirasi

Nilai dan Inspirasi individu dalam Menginterprestasi Pengalaman Kesuksesan yang diterima oleh individu tidak mempengaruhi harga diri secara langsung melainkan disaring terlebih dahulu melalui tujuan dan nilai yang dipegang oleh individu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Perencanaan Karir

2.2.1 Pengertian Perencanaan Karir

Sutrino (2013) berpendapat perencanaan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana inidvidu melakukan penilaian diri dan penilian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus diambil untuk mewujudkan pilihan karir tersebut. Dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan tentang karir yang diinginkan nya.

Franks Parson (dalam Wulandari, 2019) merumusukan bahwa perencanaan karir yaitu suatu cara untuk membantu individu dalam memilih suatu bidang karir yang sesuai dengan potensi mereka, sehingga dapat cukup berhasil di dalam bidang pekerjaan. Perencanaan karir perlu disiapkan sebelum individu terjun secara langsung dalam dunia karir dan perencanaan karir di dasarkan atas potensi yang dimiliki individu sehingga tidak ada pertentangan pada diri invidu.

Menurut Witko (dalam Sitompul, 2018) menyatakan bahwa perencanaan karir merupakan yang harus dilalui sebelum keputusan karir dibuat berupa pengambilan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Menurut Simamora (2011) Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasikan dan mengambil langkah- langkah untuk mencapai tujuan karir. Perencanaan karir melibatkan mengidentifikasikan tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.2 Aspek-Aspek Perencanaan Karir

Adapun Aspek-aspek perencanaan karir Menurut (Elbadiansyah, 2019) yaitu:

1. Memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri

   Hal utama dalam memulai dalam perencanaan karir adalah bertanya atau memahi diri sendiri, mengenali peluang-peluang, kesempatan kendala, pilihan, konsekuensi, keterampilan bakat dan nilai yang berhubungan dengan kesempatan karir.

2. Memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan karir

   Setelah orang dapat menilai kelebihan, kekurangan, dan setelah dapat pemahaman terkait arah dan kesempatan kerja maka tujuan karir dapat diidentifikasi dan kemudian terbentuk.

3. Memiliki kemampuan untuk menyiapkan rencana
4. Membuat rencana ini dapat terbentuk dari berbagai rencana desain kegiatan untuk mencapai tujuan karir.

2.2.3 Faktor-faktor Perencanaan Karir

Menurut Daryanto dan Farid (2015) Faktor Perencanaan karir yaitu:

1. Kemampuan Intelengesi, secara garis besar terdapat perbedaan kecepatan dan kesempurnaan berbagai masalah yang dihadapi individu, yang memperkuat anggapan bahwa kemampuan intelegensi memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang. Dibandingkan dengan orang tingkat kecerdasan yang rendah, orang dengan tingkat kecerdasaan yang lebih tinggi dapat memecahkan masalah yang sama lebih cepat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Bakat, adalah suatu kondisi kualitas yang dimiliki seseorang individu yang memungkinkan individu untuk berkembang di masa depan.
3. Minat, yaitu kecenderungan yang menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang dan merasa senang dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
4. Sikap, adalah kesediaan individu untuk bertindak hal-hal yang dilakukan. Sikap ialah cenderung yang berifat relative stabil merespon diri sendiri, orang lain, atau reaksi tertentu.
5. Prestasi, yaitu suatu hasil belajar yang didapatkan oleh individu dan berpengaruh untuk memilih arah pekerjaan menuju masa depan.

2.3 Generasi Milenial

Menurut Generasi millenial atau generasi Y merupakan salah satu generasi muda saat ini, generasi ini mulai di usia 15-34 tahun. Usia tersebut sesuai dengan mahasiswa yang sedang duduk diperguruan tinggi. Menurut Hidayatullah (2018) dalam penelitian mengatakan bahwa generasi milenial adalah generasi modern yang hidup pada pergantian millenium.

Tabel 2.1
Pengelompokkan Generasi Menurut National Chamber Foundation

Jenis Generasi	Lahir
GI Generation	1901-1924
Silent Generation	1925-1946
Baby Boom Generation	1946-1964
Generation X	1965-1979
Millennial Gen eration	1980-1999
Generation Z	2000

Sumber: The Millenial Generation Research Review, NFC

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3.1 Karakteristik Generasi Milenial

1. Millenial bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk mencapai tujuan sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya.
2. Millenial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, tetapi yang mereka inginkan adalah kemungkinan mengembangkan diri di tempat kerja mempelajari skill baru, keterampilan baru, hal baru, perspektif baru, mengenal lebih banyak orang, memanfaatkan pelung untuk berkembang.
3. Millenial tidak meninginkan atasan suka memerintah yang berlebihan Millenial tidak menginginkan review tahunan, millenial lebih suka bicara
4. Generasi millenial tidak mempertimbangkan untuk memperbaiki kelemahannya, generasi millenial lebih mempertimbangkan untuk mengembang kelebihannya.
5. Generasi milleial bekerja lebih dari sekedar bekerja namun bekerja merupakan bagian dari hidup mereka.

2.4 Hubungan antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir

Generasi milenial merupakan generasi dengan usia produktif yang mana seharusnya berada dalam tahap produktif dalam karir dengan perkembangan teknologi mendapatkan manfaat kemudahan dalam mendapatkan informasi. Keterbukaan informasi ini memberikan banyak opsi karir untuk generasi milenial namun hal ini juga menjadi tantangan bagi individu, maka dari itu, generasi milenial harus merencanakan karirnya. Sutrino (2013) berpendapat perencanaan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana inidvidu melakukan penilaian diri dan penilian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus diambil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk mewujudkan pilihan karir tersebut dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan tentang karir yang diinginkannya.

Perencanaan karir merupakan sebuah tahapan dimulai dari menyadari peluang, kesempatan, hambatan, konsekuensi dan pilihan kemudian melakukan identifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir selanjutnya melakukan penyusunan rencana kerja atau desain program kerja, pendidikan, pelatihan dan lainnya yang bersangkutan dengan pengalaman sebagai upaya dalam mencapai tujuan karir.

Perencanaan karir sangat perlu dilakukan sebagai proses menentukkan perjalanan karir karena dengan adanya perencanaan karir maka akan dapat meminimalisir kecemasan dan ketegangan individu saat mencari informasi kerja dan pengambilan keputusan terhadap karir yang akan ditempuh (Miskiya, 2013). Perencanaan karir harus dilakukan dengan matang agar tercapai kematangan karir yang berlanjut. Dengan adanya perencanaan karir individu bisa lebih memahami untuk karir yang akan diminatinya. Menurut Rokhayati (2017) perencanaan karir merupakan proses pertimbangan mendalam, melalui individu yang menyadari keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik pribadi lainya, menentukan tujuan terkait karir dan mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Super (dalam Gonzales, 2008) mengungkapkan bahwa perencanaan karir merupakan salah satu aspek dalam kematangan karir yang diikuti oleh eksplorasi, informasi dan pengambilan keputusan. Kematangan karir didapatkan dari dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kematangan karir salah satunya adalah harga diri. Harga diri menunjukkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keselurahan sikap seseorang terhadap diri sendiri baik positif maupun negatif. Seseorang yang menilai positif terhadap dirinya akan menjadi percaya diri dalam mengerjakan hal-hal yang dikerjakan dan memperoleh hal-hal yang positif pula. Sebaliknya, orang yang menilai negarif terhadap dirinya menjadi tidak percaya diri jika mengerjakan seseuatu hingga akhirnya hasil yang di dapat pun tidak menyenangkan. Menurut Santrock (2010) menjelaskan bahwa harga diri keseluruhan dimensi diri yaitu, evaluasi diri. Harga diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri dan mencerminkan sikap individu untuk menerima atau menolak mempengaruhi proses berfikir, tingkat emosional, keputusan yang dibuat, nilai-nilai, dan tujuan hidup dari pilihan dan keputusan seseorang.

Menurut Marita dan Izzati (2017) Harga diri merupakan penilaian terhadap konsep diri, karena itu, individu dengan harga diri yang kuat cenderung berhasil dalam karir mereka. Hal ini individu dengan harga diri yang tinggi dapat memahami dan menyukai apa yang ada pada dirinya. Sejalan dengan Super (dalam Marita 2017) mendefinisikan harga diri mempengaruhi perkembangan kematangan karir, karena individu dengan harga diri yang tinggi dapat mengukur dan mengevaluasi kemampuan serta melakukan penyesuian sesuai dengan karir yang diminatinya.

Generasi milenial dengan harga diri yang tinggi akan terdorong untuk mempersiapkan karir dan tujuan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, harga diri yang rendah dapat membuat individu merasa tidak berharga dan tidak mampu. Hal ini dapat menyurutkan upaya dalam mempersiapkan karir dengan baik (Purnasari & Abdullah, 2018). Dengan adanya perencanaan karir

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

individu bisa lebih memahami untuk karir yang akan diminatinya. Menurut Rokhayati (2017) perencanaan karir merupakan proses pertimbangan mendalam, melalui individu yang menyadari keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik pribadi lainnya, menentukan tujuan terkait karir dan mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2.5 Hipotesis

Aspek kepribadian harga diri yang merupakan kunci terpenting untuk membentuk perilaku. Berdasarkan dari teori-teori yang telah diuraikan maka hipotesis dari penelitian ini ialah:

Ha : "Terdapat hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Perencaan Karir"

Ho : " Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Perencanaan Karir"

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (X) : Harga Diri

Variabel Terikat (Y) : Perencanaan Karir

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Harga Diri

Harga diri adalah penilaian terhadap diri sendiri, yang bersifat positif maupun negatif, yang merupakan tolak ukur harga diri berdasarkan kemampuan penerimaan diri dan perilaku sendiri atau tidak. Harga Diri mencakup hal-hal mengenai perasaan diri sendiri, perasaan terhadap hidup, serta hubungan dengan orang lain. Harga diri ini diukur dengan menggunakan R*osenberg self esteem scale* yang dikembangkan oleh Rosenberg (1965) dan telah dimodifikasi oleh Maroqi (2019). Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi harga diri responden, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah harga diri responden.

3.2.2 Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah sesuatu yang mencakup masa depan dalam jangka panjang yang harus di rencanakan sejak jauh hari. Merencanakan kemana seseorang ingin melangkah dan apa yang ingin dicapai. Perencanaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karir diukur dengan menggunakan skala perencanaan karir yang telah diadaptasi oleh penulis berdasarkan teori dari Elbadiansyah (2019). Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin baik perencanaan karir responden, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin buruk perencanaan karir responden.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Sesuai dengan masalah penelitian maka yang menjadi populasi penelitian adalah masyarakat kota pekanbaru dengan kriteria tertentu yang berumur 20 – 40 yang berjumlah 162.466 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (2017)			
Kelompok Umur	**Laki-Laki**	**Perempuan**	**Laki-laki dan Perempuan**
15-19	51 290	52 497	103 787
20-24	62 368	61 252	123 620

Sumber: BPS Kota Pekanbaru

3.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *purvosive sampling,* Teknik *purvosive sampling,* yaitu teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya dengan pertimbangan orang tersebut yang paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang kan diteliti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

oleh sebab itu, sampel yang diambil harus benar-benar *representative* mewakili. (sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, kriteria responden yang akan diteliti adalah generasi milenial berumur 22-40 tahun, sedang merencanakan karir, sedang tidak bekerja *full-time*, dan berdomisili di Pekanbaru.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan mengunakan rumus Solvin untuk dapat mewakili populasi.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{162.466}{1+162.466(0,05)^2} = \frac{162.466}{1+162.466.0,0025}$$

$$= \frac{162.466}{1+406.165} = \frac{162.466}{407.165} = 399,0175 = 400$$

3.4 Metode Pengumpulan Data

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala harga diri dan skala perencanaan karir. Skala harga diri mengunakan skala adaptasi milik Rosenberg, M. (1965) yang berdasarkan dua aspek yaitu *self compentence* dan *self liking*. Skala perencanaan karir dibuat berdasarkan tiga aspek yaitu pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, penalaran yang realistic.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada penilitian ini menggunakan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian ini sudah dilakukan dan ada juga yang dibuat oleh peneliti. Istrumen ini berupa skala sehingga dapat mengukur dan menghasilkan data yang akurat (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini mengunakan metode pengumpulan data dilakukan secara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyebaran skala pada subjek yang telah ditentukan dengan variabel harga diri dan perencanaan karir.

3.6 Skala Harga Diri

Skala harga diri ini merupakan skala adaptasi yang dikembangakan oleh Rosenberg 1965 yang terdiri dari dua aspek yaitu *self compentence* dan *self liking*. Skala ini terdiri beberapa item terbagi empat ke dalam aspek tersebut. Masing-masing aitem mengunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, pada aitem favorabel skor untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, netral (N) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 dan sebaliknya unfavorabel. Setelah dilakukan uji coba skala harga diri maka ditemukan nilai reliabilitas (alfa cronbach's) sebesar 0.820. berdasarkan hasil uji coba tidak ditemukan aitem yang gugur dari 10 aitem yang diuji coba dapat dilihat pada blue print skala pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Blue Print Tryout dan Penelitian Harga Diri

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Self Competence	Merasa dirinya berharga	2,4	3,9	4
Self Liking	Menyukai dirinya sendiri	1,6,7,8	5,10	6
Total				10

3.7 Skala Perencanaan Diri

Skala perencanaan karir ini dirancang atau dibuat oleh peneliti sendiri yang terdiri tiga aspek yaitu memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri, memiliki kemampuan unuk menerapkan tujuan karir, memiliki kemampuan unuk menyiapkan rencana. Masing-masing aitem mengunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban , pada aitem favoreabel skor untuk jawaban saangat setuju (SS)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, netral (N) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 dan sebaliknya unfavorabel.

Setelah dilakukann uji coba skala harga diri maka ditemukan nilai realbilitas (alfa cronbach's) sebesar 0,907. berdasarkan hasil uji coba tidak ditemukan aitem yang gugur dari 24 aitem yang diuji coba dapat dilihat pada blue print skala pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Blue Print dan Penelitian Skala Perencanaan Karir

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri	Mengetahui minat dan bakat yang dimiliki	1,2	3,4	
	Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri	5,6	7,8	8
Memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan karir	Mengetahui pekerjaan yang diinginkan	9,10	11,12	8
		13,14	15,16	
Memiliki kemampuan untuk menyiapkan rencana-rencana	Membuat skema perencanaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan	17,18	19,20	8
	membuat daftar pekerjaan yang diinginkan	21,22	23,24	

3.8 Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Validitas

Validitas berasal dari dari validity yang mempunyai arti mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2015)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.8.2 Reliabilitas

Realibilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya guna mengetahui koefisien. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi relatif tetap jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama semakin tinggi koefisien korelasi berati menunjukan reliabilitas semakin baik Azwar (2015).

3.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu metode untuk mengetahui nilai-nilai dari dua variabel dan menguji atau menentukan hubungan antar hubungan yang lain. Uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *spearman rank* yang merupakan alat uji statistik untuk menguji hipotesis asosiatif (hubungan) dua variabel dengan data yang berbentu interval maupun rasio menggunakan program SPSS versi 20 *for Windows.*

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat dari kurva normal. Menurut Sugiyono (2018) ada anggapan bahwa skor variabel yang dianalisis mengikuti hukum sebaran normal baku (kurva) dari Gauss. Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan, apabila > 0,05 maka sebaran normal, sebaliknya apabila 0,05 maka sebaran tidak normal Sugiyono (2018). Teknik uji normalitas yang digunakan adalah *One-Sample Kolmogrov-Smirnof Test*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan bantuan program *SPSS 21 for windows*.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah yang digunakan untuk melihat linearitas dari variabel menurut Hadi (2019) dengan melihat dari nilai F (*Deviation From Linierity*) bila 0,05 maka hubungan kedua variabel linier, tetapi bila 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak linier.

Uji Linearitas kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA dengan bantuan program SPSS 21 *for Windows.*

3.9.3 Uji Hipotesis

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *Product Moment*. Analisis korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi pada variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang telah diketahui. Penyelesaian analisis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara harga diri dengan perencanaan karir pada generasi milenial. Langkah penting sebelum memulai penelitian adalah menentukan wilayah penelitian akan dilakukan di mana, pada penelitian ini dipilih generasi milenial di Pekanbaru sebagai populasi.

4.2 Persiapan Penelitian

Tahapan awal yang dilakukan oleh peneliti adalah menentukan tempat penelitian dan mempersiapkan segala hal keperluan dalam penelitian. Peneliti menentukan subjek sesuai karakteristik yang sudah ditentukan terlebih dahulu yaitu masyarakat yang berada di kota Pekanbaru dari umur 22-40 tahun baik laki-laki maupun perempuan yang merupakan generasi millenial.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling,* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dimana peneliti mempunyai kriteria tertentu untuk memilih sampel yang akan digunakan pada penelitian. Pengambilan sampel yaitu berusia 20-40 tahun, berdomisili dikota Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini 220 orang. Data demografi subjek pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pekerjaan.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 3 maret 2021 sampai tanggal 5 april 2021 Dengan jumlah sampel 220 orang yang berada di kota Pekanbaru. Dengan rentang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

20-40 tahun. Sebelum skala diisi oleh subjek, peneliti menjelaskan terlebih dahulu maksud dan tujuan skala tersebut. Skala disebarkan secara daring melalui *googleform* disebar pada *instagram* dan *whastapp*.

4.4 Data Demografi

4.4.1 Jenis Kelamin

Dari 220 sampel yang didapatkan menggunakan uji deskriptif maka diperoleh gambaran sampel berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Demografi dan Jenis Kelamin Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	61	27.7%
Perempuan	159	72.3%
Total	220	100

Pada tabel 4.1 dapat dilihat 27.7% sampel dengan jenis kelamin laki- laki (61 responden) serta 72.3% dengan jenis kelamin perempuan (159 responden). Artinya sampel perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan sampel laki- laki.

4.4.2 Usia

Dari 220 sampel yang didapatkan menggunakan uji deskriptif maka diperoleh gambaran sampel berdasarkan usia dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Demografi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
22	152	69%
23	48	21.8%
24	8	3.6%
25	7	3.3%
26	2	0.9%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

28	2	0.9%
31	1	0.5%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pada kategori usia 22 tahun dengan responden sebanyak 152 responden (69%), 48 responden (21.8%) untuk usia 23 tahun, 8 responden (3.6%) untuk usia 24 tahun, 7 responden (3.3%) untuk usia 25 tahun, 2 responden (0,9%) untuk usia 26 tahun, 2 responden (0,9%) untuk usia 28 tahun, 1 responden (0,5%) untuk usia 31 tahun, Artinya sampel dalam penelitian ini banyak berada pada rentang usia 22 tahun yaitu sebanyak 152 responden (69 %).

4.4.3 Pekerjaan

Dari 220 sampel yang di dapatkan menggunakan SPSS 21.0 maka di peroleh gambaran sampel berdasarkan pekerjaan dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Demografi Pekerjaan Responden

Kategori	Jumlah	Persen
Mahasiswa	189	85.9%
Freelance	15	6,8%
Belum Bekerja	16	7,3%
Total	220	100%

Pada tabel 4.3 dapat dilihat 85.9% sampel dengan pekerjaan mahasiswa (189 responden), lalu 6,8% sampel dengan pekerjaan freelance (15 responden), serta 7,3% sampel dengan kategori belum bekerja (16 responden).

4.5 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian hubungan antara harga diri dengan perencanaan karir generasi millenial , Setelah dilakukan skoring dan diolah dengan *SPSS 21 for windows* diperoleh gambaran seperti yang disajikan dalam tabel. 4.4

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 4.4
Hasil Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik

	Hipotetik				Empirik			
Variabel	**Min**	**Max**	**Mean**	**SD**	**Min**	**Max**	**Mean**	**SD**
Harga diri	10	50	30	6,6	30	50	40,71	4,345
Perencanaan Karir	24	120	72	16	71	120	90,18	8,807

Keterangan:
Max: Nilai Maksimal
Min: Nilai Minimum
SD: Standar Deviasi

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat dari data hipotetik nilai mean untuk variabel harga diri adalah 30 dengan standar deviasi sebesar 6,6, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel perencanaan karir sebesar 72 dengan standar deviasi 16. Jika dilihat dari data empirik yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 21.0 nilai rata-rata, yang di dapatkan untuk variabel harga diri sebesar 40,71 dengan standar deviasi 4,345, sedangkan untuk variabel perencanaan karir rata-rata yang diperoleh sebesar 90,18 dengan standar deviasi sebesar 8,807.

Selanjutnya digunakan kategorisasi skala. Kategorisasi dibuat dengan tujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang dan kontinum berdasarkan aspek yang di ukur (Azwar, 2015). Rumus kategorisasi pada penelitian ini dapat dilhat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5\ SD$
Tinggi	$M + 0,5\ SD \leq X < M + 1,5\ SD$
Sedang	$M - 0,5\ SD \leq X < M + 0,5\ SD$
Rendah	$M - 1,5\ SD \leq X < M - 0,5\ SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5\ SD$

Keterangan: M = Mean Empirik, SD= Standar Deviasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan rumus kategorisasi diatas, maka untuk variabel harga diri dan perencanaan karir pada generasi millenial di kota Pekanbaru dalam penelitian ini terbagi lima bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Kategori skor tingkat harga diri dan perencanaan karir pada generasi millenial di kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Skor Kategorisasi Harga Diri

Kategori	Skor	Frekeunsi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 47$	32	14,5%
Tinggi	$43 \leq X < 47$	52	23,6%
Sedang	$\mathbf{39 \leq X < 43}$	**67**	**30,5%**
Rendah	$34 \leq X < 39$	55	25%
Sangat Rendah	$X \leq 34$	14	6,4%

Berdasarkan kategorisasi diatas, disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat harga diri tertinggi dalam kategori Sedang, terlihat dari persentase 30,5 %. Ini berarti dari 220 subjek, 67 orang yang memiliki harga diri dalam kategori sedang mendominasi responden.

Kategorisasi perencanaan karir dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Skor Kategorisasi Perencanaan Karir

Kategori	Skor	Frekeunsi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 103$	37	16,9%
Tinggi	$95 \leq X < 103$	39	17,7%
Sedang	$\mathbf{86 \leq X < 95}$	**99**	**45%**
Rendah	$77 \leq X < 86$	31	14,1%
Sangat Rendah	$X \leq 77$	14	6,3%

Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat perencanaan karir tertinggi dalam kategori Sedang, terlihat dari persentase 45% ini berarti dari 220 subjek 99 orang perencaan karir yang sedang. Selanjutnya kategori kedua yang memiliki angka tertinggi adalah kategori tinggi, terlihat pada persentase 17,7% atau 39 sampel.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.6 Uji Asumsi

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat dari kurva normal. Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan, apabila > 0,05 maka sebaran normal, sebaliknya apabila 0,05 maka sebaran tidak normal (sugiyono, 2018). Teknik uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogrov-Smirnof Test* dengan bantuan program SPSS 21.0.

Tabel 4.8
Test of Normality

	Sig.	**Keterangan**
Harga diri	.200	Normal
Perencanaan Karir	.001	Tidak Normal

Berdasarkan tabel diatas cara yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*, hal ini dikarenakan jumlah sampel besar. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel dukungan pasangan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan bahwa hasil dari variabel harga diri dengan sig. 0,200 (p=>0,05) berarti bahwa data berdistribusi normal. Sementara pada variabel perencanaan karir dengan sig. 0,01 (p=<0,05) menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah yang digunakan untuk melihat linearitas dari variabel menurut Hadi (2000) dengan melihat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dari nilai F (*Deviation From Liniery*) bila besar dari 0,05 maka hubungan kedua variabel linier, tetapi bila kecil dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak linier.

Uji linearitas kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA dengan bantuan program *SPSS 21 for windows.* Tabel 4.9

Tabel 4.9
Uji Linearitas

Variabel	*Deviation from linearity*	*P*	Keterangan
Harga diri dan perencanaan karir	0.697	0,00	Linear

Hasil pada tabel uji harga diri dengan perencanaan karir memiliki nilai *deviation from linearity* 0.697 (Sig> 0,05) dan ρ senilai 0,00 (Sig<0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah linear.

4.6.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal, maka dari itu dilakukan hipotesis dengan nonparametrik dengan menggunakan *spearman-rho*. Penyelesaian analisis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows.* Tabel 4.10

Tabel 4.10
Uji Hipotesis *Spearman Rho*

		Harga diri	Perencanaan Karir
Harga diri	Coefficient	1.000	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	220	220
Perencanaan Karir	Coefficient	.521**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	220	220

Berdasarkan hasil uji korelasi untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perencanaan karir. Berdasarkan hasil uji analisis yang diperoleh kofesien sebesar 0.521 dengan nilai ρ= 0,000 (ρ<0,001). Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara harga diri dengan perencanaan karir sebesar 0.521 yang berarti derajat hubungan keduanya berkorelasi tinggi. Dengan demikian hasil analisis data menunjukan bahwa hipotesis diterima yang menyebutkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara harga diri dengan perencaaan karir pada generasi millenial di kota Pekanbaru. Nilai korelasi yang dibentuk adalah positif, sehingga semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi pula perencaan karir generasi millenial di kota Pekanbaru.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara harga diri dengan perencanaan karir generasi millenial di kota Pekanbaru. Hasil perhitungan dengan teknik korelasi diperoleh koefesien korelasi (r) sebesar 0, 521 dengan nilai ρ= 0,000 (ρ<0,001) hal ini menjelaskan bahwa hipotesis dapat diterima, yakni ada hubungan yang positif antara harga diri dengan perencanaan karir generasi millenial di kota Pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi pula perencanaan karir pada generasi millenial. Sebaliknya semakin rendah harga diri individu maka semakin rendah pula perencanaan karir individu tersebut. Hubungan antara kedua variabel tersebut ini menunjukan bahwa harga diri dapat memprediksi tingkat perencanaan karir generasi milenial di kota Pekanbaru.

Hasil analisis data demografi pada penelitian ini diketahui jenis kelamin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden perempuan dengan jumlah 159 responden dengan persentase 72.3% dan responden jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 61 responden dengan persentase 27.7%, diikuti dengan demografi usia pada penelitian ini didominasikan pada rentang usia 22 tahun yaitu sebanyak 152 responden dengan persentase (69%), dan responden dengan demografi pekerjaan di dominasikan oleh mahasiswa 189 responden dengan persentase (85.9%), lalu 15 responden freelance dengan persentase (6,8%), serta 16 responden yang belum bekerja dengan persentase (7,3%).

Berdasarkan hasil analisis data untuk harga diri didominasikan berada di kategori sedang dengan nilai 30,5 % atau 67 orang, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki harga diri yang sedang karena untuk mengukur suatu perencanaan karir tidak hanya dari faktor harga diri saja, harga diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, yang bersifat positif maupun negatif. Hal ini didukung oleh penelitian Amalia (2014) bahwa harga diri berperan penting untuk individu yang memiliki harga diri yang tingi maka memiliki kepercayaan diri yang positif dan memotivasinnya untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diimpikannya, begitu sebalik nya individu yang memiliki harga diri yang rendah maka memiliki kepercayaan diri yang negatif, cenderung tidak yakin pada diri sendiri dan bingung untuk memulai hal baru.

Selanjutnya dari hasil analisis kategorisasi perencanaan karir berada dalam kategori sedang dengan nilai 45% atau 99 orang. Dari hasil penelitian ini perencanaan karir pada responden didominasi dengan kategori sedang. Perencanaan karir adalah sesuatu yang mencakup masa depan dalam jangka

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

panjang yang harus direncanakan sejak jauh hari. Sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnasari & Abdullah, 2018) menunjukan bahwa individu yang memiliki perencanaan karir yang cukup baik, adalah individu yang sudah mempersiapkan karirnya sejak awal.

Berdasarkan penelitian hubungan harga diri dengan perencanaan karir pada generasi millenial di Kota Pekanbaru yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa harga diri merupakan salah satu alasan untuk individu meningkatkan perencanaan karir yang diinginkan dimasa yang akan datang. Dengan memiliki rasa percaya diri dan menyadari akan kemampuan yang ada pada dirinya, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriwinanda (2012) individu yang memliki rasa percaya diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realitas, sehingga akan menumbuhkan perilaku optimis yang memperoleh kepuasan dalam perencanaan karirnya dan begitupun sebaliknya.

Individu yang merencanakan karirnya dengan benar maka melangkah satu tahap menuju kematangan karir karena perencanaan karir merupakan salah satu dari aspek kematangan karir (Super dalam Gonzales, 2008). Penelitian ini sejalan dengan (Marita & Izzati, 2017) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan antara harga diri dengan kematangan karir, semakin tinggi harga diri maka semakin meningkat pula kematangan karir, sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah juga tingkat kematangan karirnya.

Adanya hubungan positif pada harga diri terhadap perencanaan karir juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ainayya dan Herdajani (2021) menunjukkan bahwa adanya hubungan dengan arah positif antara harga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi Angkatan 2016 di Univeristas X Jakarta.

Kelemahan dalam penelitian ini ialah selama penelitian ini, penulis menyadari bahwa adanya kelemahan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu banyak nya pemilihan subjek yang sesuai dengan dengan kriteria dan dalam pengisian skala subjek tidak bisa diawasi secara langsung, karena metode pengisian skalanya dilakukan secara daring. Sehingga responden bisa saja mengisi skala dengan bermain-main dan bisa terjadinya ketidak susuaian dalam mengisi pilihan jawaban yang disediakan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara harga diri terhadap perencanaan karir pada generasi millenial di kota Pekanbaru, hubungan antara harga diri dengan perancanaan karir merupakan hubungan positif artinya semakin tinggi harga diri, maka semakin tinggi pula perencaaan karir pada generasi millenial, dan begitu sebaliknya semakin rendah harga diri maka akan semakin rendah perencanaan karir generasi millenial.

Perencanaan karir sangat perlu dilakukan terutama bagi generasi millenial dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan persaingan semakin ketat dalam dunia kerja, maka individu harus mulai untuk lebih memahami diri atas apa kompetensi, kemampuan dan peluang yang ada, lalu menentukan tujuan karir, kemudian menyusun rencana atau desain untuk karir individu.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Generasi Milenial

Dengan hasil penelitian ini semoga dapat memberikan informasi dan masukan yang telah peneliti lakukan, dari hasil diatas maka saran dari peneliti terhadap agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan kemampuan atau skill yang ada didalam diri dan tidak mudah menyerah dengan keadaan yang ada dan menyadari bahwa tidak semua keinginan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ada di dalam diri bisa saja tidak sesuai dengan apa yang kita inginkan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang ingin atau tertarik melanjutkan penelitian ini agar, mengunakan metode penelitian yang lebih baik lagi atau mengunakan metode lainnya agar data yang di dapatkan lebih baik lagi dan memperoleh informasi yang bisa lebih mendalam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Afriwinanda, E. (2012). *Hubungan antara konsep diri dengan perencanaan karir pada siswa siswi kelas XII SMK Negeri 4 Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Ainayya, S. P., & Herdajani, F. (2021). Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di Universitas " X " *Jakarta*. *5*(2), 40–46.

Amalia, L. (2014). meningkatkan Self-esteem mahasiswa Stain ponorogo Dengan pelatihan Pengenalan Diri. *Kodifikasia*, 8(1), 1-15.

Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *2*(2), 114-127.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2012). Psikologi sosial jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A theory of self-esteem. *Social Forces*, *80*(3), 1041–1068. https://doi.org/10.1353/sof.2002.0003

Farid, D. M. (2015). Bimbingan Konseling Panduan Guru BK dan Guru Umum. *Yogyakarta: Gava Media*.

Deloitte, I. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman*, *edisi pertama September*, 25–36.

Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.

Hadi, S. (2019). *Metodologi Research*. Andi Yogyakarta.

Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan teman sebaya dan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *6*(1), 28-40.

Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.

Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-food. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, *6*(2), 240-249.

John W. Santrock. (2010). *Remaja Jilid 2*. Erlangga.

Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, *6*(1), 29. https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00

Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *Psycho Idea*, *11*(2).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Maroqi, N. (2019). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Rosenberg Self Esteem Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, *7*(2), 92–96. https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i2.12101

McLeod, S. (2018). *Maslow ' s Hierarchy of Needs Maslow ' s Hierarchy of Needs*. 3–5. https://www.simplypsychology.org/maslow.html

M. Nur Ghufron & Rini Risnawati S. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

Marita, R. H., & Izzati, U. A. (2017). Harga Diri dan Kematangan Karir Pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *8*(1), 43.

Miskiya, L. (2013). *Faktor Determinan Kemampuan Perencanaan Karir Siswa Kelas XI SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal*. Universitas Negeri Semarang.

Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *5*(1), 34-49.

Nuraini, P. (2018). Pengaruh work values, parent attachment , dan faktor demografis terhadap career maturity mahasiswi tingkat akhir. *International Conference Educations*, 1–104. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44516

Nurlela, & Surtiyoni, E. (2020). *Hambatan kematangan perencanaan karir mahasiswa sebagai generasi millenial*. *7*(1), 1–6.

Purnasari, K. D., & Abdullah, S. M. (2018). Harga Diri Dan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *20*(1), 51. https://doi.org/10.26486/psikologi.v20i1.633

Rahman, Agus A. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali.

Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, *1*(2).

Sari, E. A. (2020). PENGARUH AKTIVITAS PENELUSURAN INFORMASI TERHADAP JEJAK DIGITAL DI YOUTUBE BAGI GENERASI

MILLENIAL. *BIBLIOTIKA:Jurnal Kajian Perpustakaan dan Informasi*, *4*(1), 42-55.

Sarwono & Meinarno. (2012). *Psikologi Sosial*. Salemba Humanika.

Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir Melalui Layanan Bimbingan Karir di Sekolah dengan Menggunakan Media Gambar Pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang Tahun 2017- 2018. *TABULARASA*, *15*(3), 316-327.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Suhron, M. (2016). Asuhan keperawatan konsep diri: Self esteem.

Sutrino, B. (2013). Perencanaan Karir Siswa SMK (Sebuah Model Berbasis Pengembangan Soft-Skill). *Jurnal VARIDIKA*, *25*(1).

Winkel, W. S., & Hastuti, M. S. (2006). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.

Wulandari, T., & Nurhadianti, R. D. D. (2019). Hubungan harga diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir siswa kelas XI Di SMA Negeri 58 Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, *3*(2), 65-70.

Widyastuti, Y. (2014). Psikologi sosial.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :