

## SKRIPSI

# HUBUNGAN KONFORMITAS KELOMPOK DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA ALUMNI IKPM GONTOR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Psikologi  
Universitas Islam Riau*



Oleh :

**T. SAID ARIF PRATAMA AHMAD**

**NPM. 158110008**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KONFORMITAS KELOMPOK DENGAN PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN KARIR PADA ALUMNI IKPM GONTOR**

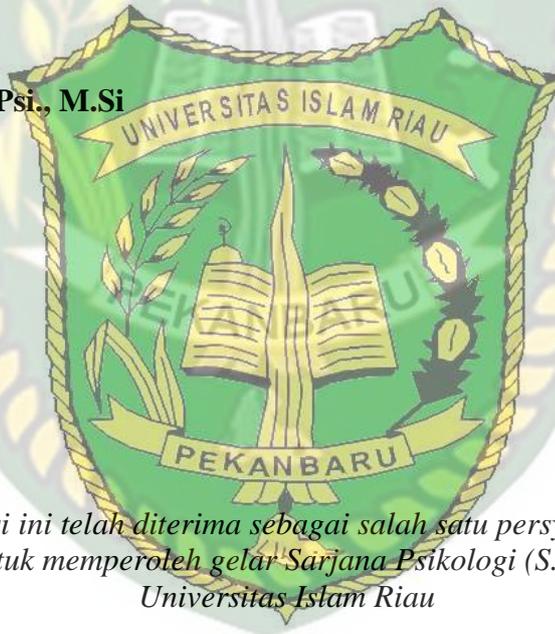
**T. Said Arif Pratama Ahmad**  
**NPM. 158110008**

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal

Dewan Penguji

Tanda Tangan

**Dr. Fikri Idris, S.Psi., M.Si**



*Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Universitas Islam Riau*

Pekanbaru, Desember 2020

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

**Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, T. Said Arif Pratama Ahmad dengan disaksikan oleh seluruh dewan penguji skripsi, menyatakan sepenuhnya bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 12 Desember 2020

Yang menyatakan,

Materai  
6000

**T. Said Arif Pratama Ahmad**

**NPM. 158110008**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

...Atas izin Allah SWT...

Kupersembahkan karya ini untuk:

Ayahanda dan Ibunda yang kubanggakan

**“Said Ahmad Tarmizi dan Ermidar”**

Atas kasih sayang kepada kalian sepanjang masa  
Semoga atas segala perjuangan ini  
Dapat membanggakan kalian berdua

آمِينَ يَا رَبَّ الْعَالَمِينَ

## MOTTO

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."  
(QS. At-Taubah : 105)



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr.wb...

Puji syukur peneliti atas terealisasinya penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Konformitas Kelompok Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Alumni IKPM Gontor” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau serta dengan senantiasa mengucap *alhamdulillah hirabbil'alamin*, karena peneliti masih berkesempatan dan mempunyai kekuatan untuk tetap sanggup dalam menjalankan tugas-tugas keseharian. Tentu saja keberhasilan tersebut tidaklah terlepas dari nafas ridho, taufiq, hidayah dan berkah yang sengaja dihembuskan oleh Allah SWT.

Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materi, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Dr. Fikri Idris, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, penuh kesabaran dan ditengah kesibukannya tetap memberikan masukan, bimbingan dan arahan agar peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membekali peneliti dengan segala wawasan, ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat, terima kasih atas bimbingan serta pembelajarannya selama ini.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus segala dokumen persyaratan akademik kegiatan perkuliahan.
11. Kedua orang tua yang paling dibanggakan Ayahanda Said Ahmad Tarmizi dan Ibunda Ermidar beserta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa yang tiada henti, motivasi, kasih sayang dan semangat sehingga peneliti merasa termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Sahabat dan seluruh rekan seperjuangan Fakultas Psikologi T.A 2015/2016 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu atas segala kebersamaan, bantuan, dukungan dan kesediaan telah membantu peneliti dalam kegiatan akademik perkuliahan selama ini.

Sesungguhnya peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini mungkin masih ditemui kekurangan. Hal ini peneliti sadari karena keterbatasan dan kemampuan dari peneliti, untuk itu kritik dan saran sangat dinantikan sebagai bahan perbaikan. Demi kesempurnaan dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan, peneliti mengharapkan kepada pembaca untuk memberikan tanggapan dan masukan yang barang tentu menjadi hal yang sangat berguna dan berharga bagi peneliti.

Wassalamualaikum, wr.wb

Pekanbaru, 12 Desember 2020

Peneliti,

T. Said Arif Pratama Ahmad

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Konformitas Kelompok .....	12
1. Pengertian Konformitas Kelompok.....	12
2. Aspek-Aspek Konformitas Kelompok .....	13
3. Faktor Yang Mempengaruhi Konformitas Kelompok .....	15
B. Pengambilan Keputusan Karir.....	18
1. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir .....	18
2. Aspek-Aspek Pengambilan Keputusan Karir.....	20
3. Faktor yang yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir .....	22
C. Hubungan Konformitas Kelompok Dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Alumni IKPM Gontor .....	24
D. Hipotesis .....	27

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Identifikasi Variabel .....	28
B. Definisi Operasional Variabel .....	28
C. Subjek Penelitian .....	29
1. Populasi Penelitian .....	29
2. Sampel Penelitian .....	29
3. Teknik <i>Sampling</i> .....	30
D. Metode Pengumpulan Data .....	30
1. Skala Pengambilan Keputusan Karir.....	30
2. Skala Konformitas Kelompok.....	32
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data .....	36
1. Deskripsi Data .....	36
2. Uji Normalitas .....	37
3. Uji Hipotesis.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Persiapan Penelitian.....	38
B. Pelaksanaan Penelitian .....	38
C. Deskripsi Data Penelitian .....	40
1. Deskripsi Pengambilan Keputusan Karir .....	41
2. Deskripsi Konformitas Kelompok.....	42
D. Uji Asumsi.....	43
1. Uji Normalitas .....	43
2. Uji Linearitas.....	44
E. Uji Hipotesis .....	45
1. Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	45
2. Uji Koefisien Determinasi.....	46
F. Pembahasan .....	46

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	49
5.1. Kesimpulan.....	49
5.2. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	51



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. <i>Blue Print</i> Skala Pengambilan Keputusan Karir Sebelum <i>Try Out</i> .....	31
3.2. <i>Blue Print</i> Skala Pengambilan Keputusan Karir Setelah <i>Try Out</i> .....	32
3.3. <i>Blue Print</i> Skala Konformitas Kelompok Sebelum <i>Try Out</i> .....	33
3.4. <i>Blue Print</i> Skala Konformitas Kelompok Setelah <i>Try Out</i> .....	34
4.1. Deskripsi Responden Penelitian.....	39
4.2. Rentang Skor Data Penelitian .....	40
4.3. Kriteria Pengambilan Keputusan Karir .....	42
4.4. Kriteria Konformitas Kelompok .....	43
4.5. Hasil Uji Normalitas.....	44
4.6. Hasil Uji Linearitas .....	44
4.7. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	45
4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Skala *Try Out*
2. Hasil Jawaban Responden Pada Skala 1 *Try Out*
3. Hasil Jawaban Responden Pada Skala 2 *Try Out*
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala 1
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala 2
6. Skala Penelitian
7. Deskripsi Responden Penelitian
8. Hasil Jawaban Responden Pada Skala 1 Penelitian
9. Hasil Jawaban Responden Pada Skala 2 Penelitian
10. Hasil Output SPSS Penelitian
11. Transkrip

# HUBUNGAN KONFORMITAS KELOMPOK DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA ALUMNI IKPM GONTOR

**T. Said Arif Pratama Ahmad**  
**NPM. 158110008**

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Salah satu masalah yang dihadapi lulusan santri adalah mereka mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan karir dikarenakan kurangnya pengalaman dan keterbatasan informasi atas hal-hal yang berhubungan dengan dunia karirnya. Latar belakang sistem pendidikan yang diajarkan di pesantren dianggap sebagian masyarakat kurang menjurus ke dunia kerja dibandingkan sekolah umum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor. Populasi penelitian sebanyak 65 orang alumni IKPM Gontor yang berdomisili di Pekanbaru, seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala pengambilan keputusan karir dan skala konformitas kelompok, selanjutnya data yang didapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor. Semakin tinggi konformitas kelompok, maka akan semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir. Adapun besar sumbangan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor adalah sebesar 36,5%.

Kata Kunci : Pengambilan keputusan karir, Konformitas kelompok, Santri

**RELATIONSHIP OF GROUP CONFORMITY TOWARD CAREER  
DECISION MAKING AMONG IKPM GONTOR ALUMNI**

**T. Said Arif Pratama Ahmad  
NPM. 158110008**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

*One of the problems faced by santri graduates was they have difficulty making career decisions due to inexperience and limited information on matters relating to their career world. The background of the education system taught in Islamic School is considered by some people to be less leading to the work environment than regular schools. The purpose of this study was to determine the relationship between group conformity toward career decision making among IKPM Gontor alumni. The populations were 65 alumni of IKPM Gontor which is residing at Pekanbaru city. All of them were sampled using census sampling technique. Data collecting used career decision making scale and group conformity scale, then the data obtained were analyzed by using product moment correlation Pearson analysis. Based on the results of the analysis of this study, it can be concluded that there is a significant relationship between group conformity toward career decision making among IKPM Gontor alumni. The higher of their group conformity, the higher their career decision making. The large contribution of group conformity with career decision making among IKPM Gontor alumni percentage by 36,5%.*

*Keywords: Career decision making, Group conformity, Santri*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pesantren Gontor adalah salah satu pondok pesantren yang terkenal dengan sistem pendidikan penerapan disiplin, penguasaan bahasa asing (Arab dan Inggris) kaderisasi dan jaringan alumni yang sangat kuat. Menurut laman resmi Gontor di <https://www.gontor.ac.id/>, disebutkan bahwa Pondok Pesantren Gontor adalah lembaga pendidikan murni yang tidak berafiliasi kepada partai politik ataupun organisasi kemasyarakatan apapun.

Kegiatan sehari-hari santri Pesantren Gontor ketika tinggal di asrama diajarkan untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tidak boleh menggunakan handphone, laptop, nonton televisi dan menggunakan peralatan elektronik lainnya sehingga kemampuan untuk mengetahui tentang berita terbaru sangat sulit dan terbatas. Satu-satunya cara mendapatkan info tentang berita terbaru biasanya para santri pergi ke bagian administrasi yang memiliki papan mading kaca berisikan koran, disanalah para santri mendapatkan informasi seputar berita maupun situasi terbaru di luar pondok pesantren. Setiap santri juga dilarang pergi keluar pondok kecuali hari jum'at dan itupun harus memiliki surat izin dari ustadz pengasuhan yaitu staf kepala sekolah.

Komunikasi antara santri dengan orang tuanya juga terbatas, santri hanya bisa pergi ke warung telepon pondok, meminjam handphone ke wali santri yang berada di bagian penerimaan tamu. Ketika santri sudah naik ke kelas 6 atau tahun

terakhir menjadi santri, mereka diwajibkan untuk berdagang agar hasil dagangannya bisa dibelikan barang dan dijadikan sebagai inventaris angkatan santri tersebut. Setelah tamat, para santri juga diwajibkan untuk melakukan pengabdian kepada pondok selama 1 tahun, dimana santri harus mengamalkan ilmu yang sudah mereka dapatkan selama di pondok. Salah satu tugas pengabdian santri ini adalah menjadi guru dan pembimbing santri junior. Setelah masa pengabdian itu selesai mereka diberikan pilihan untuk melanjutkan pengabdian sambil kuliah dengan bekerja di pondok tanpa gaji tetapi biaya kuliah, makan dan tempat tinggal ditanggung pihak pondok, atau menghentikan pengabdian dengan pulang ke rumah mereka masing-masing untuk melanjutkan kuliah di universitas yang diminati, mencoba membuka usaha ataupun mencari kerja.

Masalah yang dihadapi santri setelah keluar dari pondok adalah mereka mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan karir dikarenakan kurangnya pengalaman bahkan tidak ada pengalaman berkarir sama sekali sewaktu di pondok dulu. Seiring berjalannya waktu, para santri mulai mengenali para alumni pondok senior yang memilih untuk keluar setelah masa pengabdian selesai. Para senior inipun mengajak santri lain untuk bergabung kedalam ikatan keluarga besar alumni Pondok Modern Gontor, dimana dalam ikatan keluarga alumni ini banyak santri senior yang sudah sukses dalam berkarir, sehingga para senior sering mengajak santri berkumpul untuk memberikan nasihat atau saling berbagi pengalamannya tentang dunia luar dan karirnya kepada para alumni muda. Diharapkan dengan adanya ikatan alumni ini, para alumni muda mulai bisa berpikir dan memutuskan karir apa yang akan mereka pilih dan jalani kedepannya.

Menurut Syam (2015) berkaitan dengan fenomena akibat aturan kedisiplinan yang kuat di Pesantren Gontor membuat santri tidak terhubung dengan dunia luar karena tidak boleh menggunakan handphone, dan tidak diperbolehkan menonton televisi. Aturan yang ketat juga menyebabkan para santri terkekang dalam kehidupan asrama. Sa'adah (2018) menambahkan, fenomena kesulitan untuk pengambilan keputusan karir akan tidak dapat dihindari oleh santri karena memiliki informasi yang terbatas atas hal-hal yang berhubungan dengan dunia karirnya. Untuk itulah, mereka diperlukan mendapatkan bimbingan guna memperoleh pemahaman yang memadai tentang berbagai kondisi dan karakteristik dirinya, baik tentang bakat, minat, cita-cita yang semuanya berhubungan dengan karir mereka di masa depan.

Para santri dan santriwati harus mempersiapkan diri, baik secara mental maupun kemampuan untuk bisa bersaing dengan lulusan lain. Sebab, semakin banyaknya cetakan berkualitas dari berbagai macam lembaga pendidikan lain dan juga tantangan untuk menghadapi era global yang semakin sulit (Gawoh, 2019).

Menurut Khoer (2018) menyebutkan stigma masyarakat masih banyak yang meragukan bahwa lulusan pesantren bisa bersaing di dunia kerja dengan sekolah umum. Latar belakang ilmu-ilmu yang diajarkan di pesantren dianggap kurang menjurus bagi dunia kerja dibanding sekolah umum. Hal ini disebabkan karena pesantren di Indonesia pada umumnya lebih menekankan pada ilmu belajar *entrepreneur* agar lulusan pesantren dapat terjun ke dunia wirausaha dan menciptakan lapangan pekerjaan baru.

Pendapat ini juga didukung oleh Fauzan (2017) dimana Wakil Presiden Republik Indonesia saat mengunjungi salah satu pesantren di Sulawesi Selatan mengatakan bahwa lulusan pesantren jangan terlalu berharap jadi PNS. Hal ini disebabkan PNS yang diterima selama satu tahun paling tinggi jumlahnya hanya 50 ribu orang saja, bahkan hanya 25 ribu orang tahun terakhir. Jusuf Kalla meminta agar para santri lebih dini dididik untuk bisa menjadi pengusaha atau *entrepreneur* muda agar bisa bersaing di era teknologi (Fauzan, 2017).

Menurut Wiryo (2018) menyebutkan lulusan pesantren mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan karena kurikulum yang diutamakan adalah pendidikan disiplin dan keagamaan. Pondok pesantren seharusnya selain meningkatkan kemampuan santri dibidang Agama, juga harus meningkatkan kemampuan santri dibidang birokrat hingga teknokrat (Wiryo, 2018).

Menurut Anoraga (2014) pemilihan dan persiapan diri ke arah suatu pekerjaan atau karir merupakan persiapan individu sebelum masuk ke dunia kerja serta merupakan tugas perkembangan remaja, selanjutnya para remaja ini idealnya memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya seperti pengetahuan keterampilan, kreativitas, kemampuan, dan sikap terhadap pekerjaan agar pembuatan keputusan tentang karirnya dapat dipadukan antara pekerjaan yang dikehendaki dengan potensi pribadi yang dimilikinya.

Permasalahan pengambilan keputusan karir oleh Vatmawati (2019) menemukan bahwa banyak remaja belum memiliki gambaran keberhasilan hidup dimasa depan, minat yang tidak stabil dan cenderung berubah-ubah, ketidakjelasan kapabilitasnya, lebih menyerahkan kepada orang tua, takut

dianggap aneh jika menyampaikan keinginan karirnya. Masalah lain juga dikemukakan oleh Alamiarti (2015) bahwa sebagian remaja yang sudah lulus sekolah merasa bimbang atas keputusan karirnya karena pengaruh teman-teman yang memberikan masukan berbeda tentang pilihan karir. Puspitaningrum dan Kustanti (2017) juga menemukan masalah pengambilan keputusan karir pada remaja yaitu banyak remaja yang mengalami konflik secara psikologis, akademik maupun relasional, bingung, takut gagal dan harus berhadapan dengan tuntutan dari orangtua.

Menurut Umama (2019) pengambilan keputusan karir adalah tujuan yang mendambakan karir menanjak terus dengan pesat dengan tujuan mendapatkan penghasilan yang makin besar, kedudukan sosio ekonomis makin tinggi, batin yang semakin puas dan untuk mewujudkan diri. Menurut Wijono (2010) untuk dapat merencanakan karir kerja dibutuhkan kerja keras dan disiplin yang harus dimulai sejak dini untuk membentuk kekuatan mental yang konkrit dan positif untuk menghadapi dunia pekerjaan. Menurut Marwansyah (2014) pengambilan keputusan karir adalah proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan-tujuan karir dan jalur untuk mencapai itu.

Sa'adah (2018) menyebutkan urgensi bimbingan karir pada santri dalam mengembangkan bakat dan minat santri Pesantren Ulumuddin Lhokseumawe menemukan hasil konformitas dapat meningkatkan pengambilan keputusan karir santri. Hal tersebut diketahui dari masih banyaknya santri yang bingung mengambil keputusan penjurusan yang nantinya akan berkaitan dengan jurusan pendidikan yang akan dipilih apabila akan melanjutkan ke tingkat perguruan

tinggi. Para santri pun masih mendapatkan pertentangan dari orang tua, teman dan para guru yang membimbing karena terkadang masih mengesampingkan minat dan bakat yang dimiliki oleh santri tersebut.

Penelitian Febriana (2013) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir para santri remaja di Pondok Pesantren Ali Maksu Yogyakarta dengan hasil bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan perencanaan karir para santri adalah konformitas. Santri yang bersekolah di pondok masih banyak yang belum mempunyai orientasi pada karir untuk kedepannya, dan mengandalkan informasi dari teman-temannya dan bersama-sama mulai mencari informasi tentang karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alamiarti (2015) yang meneliti tentang hubungan antara konformitas teman sebaya dan harga diri dengan pengambilan keputusan karir siswa kelas XII SMK Karya Rini YHI Kowani Yogyakarta menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konformitas teman sebaya dengan pengambilan keputusan karir, dengan sumbangan konformitas sebesar 24,3% terhadap pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Vatmawati (2019) yang meneliti hubungan konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir siswa SMPN 1 Mungkid Magelang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir, dengan sumbangan konformitas sebesar 21,62% terhadap pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Puspitaningrum dan Kustanti (2017) yang meneliti hubungan antara konformitas dengan efikasi diri pengambilan

keputusan karir pada siswa SMA Kelas XII Diponegoro menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir, dengan sumbangan konformitas sebesar 48,8% terhadap efikasi diri pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fatresi (2017) yang meneliti hubungan konformitas dan harga diri dengan pengambilan keputusan karir menunjukkan adanya hubungan konformitas dengan pengambilan positif berbentuk positif dan signifikan, adapun konformitas memberikan kontribusi atau hubungan sebesar 19,3% terhadap pengambilan keputusan karir.

Penelitian Kumalasari (2015) berjudul hubungan antara konformitas dengan kemandirian dalam pengambilan keputusan menemukan adanya hubungan konformitas dengan kemandirian pengambilan keputusan karir. Besar kontribusi konformitas terhadap pengambilan keputusan adalah sebesar 39,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian Fadilla dan Abdullah (2019) berjudul faktor pengambilan keputusan karir pada siswa SMA ditinjau dari *social cognitive theory* menunjukkan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan adalah konformitas. Hubungan konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir termasuk dalam kategori cukup kuat dengan besar kontribusi sebesar 21,6%.

Berdasarkan penelitian Madison (2014) yang meneliti konformitas teman sebaya sebagai pembentuk perilaku individu menemukan hasil bahwa adanya pengembangan konformitas positif terutama untuk pembentukan keputusan memilih pekerjaan dan karir di masa depan. Hal ini bermakna, setiap siswa yang

memiliki konformitas tinggi berpotensi lebih berani dan memiliki banyak bantuan sosial atas minat karir di masa depan.

Penelitian Fadilla, Abdullah dan Wu (2020) berjudul *does conformity occur during employees decision making for their careers?* menemukan hasil yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara konformitas terhadap pemilihan karir dengan besar kontribusi sebesar 32,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian Gater dan White (2011) tentang *model of conformity and career selection of rural and urban high-school seniors* menyimpulkan bahwa konflik perkembangan remaja menuju karir yang tidak tentu. Sebagian remaja menganggap biaya perkuliahan tinggi dan sangat tidak mungkin untuk bekerja sambil kuliah. Terdapat remaja yang menggunakan konformitas kelompok dan bersama-sama untuk membentuk organisasi secara *freelancer* dalam mengembangkan karir mereka.

Berdasarkan penelitian Naz dkk (2014) yang meneliti *peer and friends and career decision making: a critical analysis* menemukan bahwa mayoritas 70% remaja setuju bahwa konformitas teman sebaya membantu mereka dalam memilih keputusan karir agar berkembang sedangkan sisanya tidak mempercayainya.

Salah satu penyebab rendahnya pengambilan keputusan karir alumni Gontor adalah konformitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (dalam Vatmawati, 2019) yang menyatakan bahwa saat remaja dihadapkan pada keputusan pengambilan karir, banyak diantara mereka yang menyesuaikan dengan pilihan teman sebayanya, atau sesuai dengan yang dipikirkan dan diarahkan oleh guru BK

saat memberikan layanan bimbingan karir. Tampak adanya kecenderungan untuk ikut-ikutan dengan teman sebaya, karena mereka tidak ingin dianggap aneh jika memilih karir sendiri ataupun ingin dianggap normal dan cocok dengan pilihan karir mereka di masa depan.

Menurut Hurlock (1980) konformitas adalah suatu jenis pengaruh sosial ketika seseorang mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada. Konformitas muncul pada remaja awal, yaitu antara 13-16 tahun atau 17 tahun, yaitu ditujukan dengan cara menyamakan diri dengan teman sebaya dalam hal berpakaian, bergaya, berperilaku, berkegiatan dan sebagainya. Dengan meniru kelompok atau teman sebayanya maka timbul rasa percaya diri dan kesempatan diterima kelompok yang lebih besar. Monks (2004) menambahkan konformitas ini merupakan penyesuaian remaja terhadap norma perilaku yang sama dengan teman-temannya atau kelompoknya.

Hasil observasi di IKPM Gntor Pekanbaru pada tanggal 18 Maret 2020 menunjukkan fenomena yaitu; 1) Masih banyak alumni yang belum memiliki pekerjaan akibat kendala informasi lowongan kerja yang terbatas. 2) Terdapat alumni yang sukses mendirikan usaha di bidang jasa travel haji dan umroh, namun alumni lain belum bisa mengikutinya karena membutuhkan koneksi yang luas, serta modal yang besar. 3) Beberapa alumni yang mencoba wirausaha masih kesulitan dalam mengembangkan usahanya. 4) Banyak alumni sudah mencoba melamar pekerjaan di beberapa perusahaan swasta, namun hingga saat ini belum mendapatkan panggilan sama sekali. 5) Alumni mengaku masih memiliki kemampuan yang terbatas untuk bisa bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hal di atas penulis akan melakukan penelitian berjudul “hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah ini yaitu bagaimana hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor”.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, antara lain disebutkan sebagai berikut:

#### 1) Manfaat secara teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan yang berguna untuk perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang kajian psikologi sosial, psikologi perkembangan, dan psikologi kerja.

#### 2) Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan baik bagi peneliti, forum alumni, pelajar, maupun khalayak umum dalam mengetahui hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor sehingga diharapkan dapat menjadi suatu wawasan

yang bisa meningkatkan persaudaraan antara alumni dengan adanya dukungan suatu forum.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konformitas Kelompok

##### 1. Pengertian Konformitas Kelompok

Menurut O'Sears (2015) konformitas kelompok adalah apabila seseorang menampilkan perilaku tertentu karena disebabkan oleh karena orang lain menampilkan perilaku tersebut disebut konformitas. seringkali individu atau organisasi berusaha agar pihak lain menampilkan tindakan tertentu pada saat pihak tersebut tidak ingin melakukannya. Konformitas hanya terjadi dalam situasi yang ambigu, yaitu bila orang merasa amat tidak pasti mengenai apa standar perilaku yang benar.

Konformitas adalah perubahan perilaku ataupun keyakinan agar sama dengan orang lain. Konformitas sebagai perubahan dalam sikap dan perilaku yang dibawa seseorang sebagai hasrat untuk mengikuti kepercayaan atau standar yang ditetapkan orang lain. Konformitas juga diartikan sebagai bujukan untuk merasakan tekanan kelompok meskipun tidak ada permintaan langsung untuk tunduk pada kelompok (Myers, 2012).

Konformitas adalah penyesuaian perilaku individu untuk menganut pada norma kelompok acuan, menerima ide atau aturan-aturan yang menunjukkan bagaimana individu berperilaku (Baron & Byrne, 2005). Jalaluddin (2004) menambahkan konformitas adalah apabila sejumlah orang dalam kelompok

mengatakan atau melakukan sesuatu, ada kecenderungan para anggota untuk mengatakan dan melakukan hal yang sama disebut dengan konformitas.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dipaparkan diatas, peneliti menggabungkan pernyataan dari pengertian konformitas peneliti dapat menyimpulkan bahwa konformitas merupakan perubahan perilaku sebagai usaha untuk menyesuaikan diri dengan norma kelompok acuan baik ada maupun tidak ada tekanan secara langsung yang berupa suatu tuntutan tidak tertulis dari kelompoknya terhadap anggotanya, namun memiliki pengaruh yang kuat dan dapat menyebabkan munculnya perilaku-perilaku tertentu pada anggota kelompok tersebut.

## **2. Aspek-Aspek Konformitas Kelompok**

Menurut Myers (dalam Fatresi, 2017) menyatakan bahwa untuk dapat mengerti mengapa seseorang bisa konformitas terhadap kelompok, perlu diamati dua bentuk pengaruh sosial yaitu:

### **a. Pengaruh sosial normatif**

Konformitas karena pengaruh sosial normatif, berarti bagaimana individu dapat membuat orang lain menyukai dirinya. Sumber konformitas yang dikenal sebagai pengaruh sosial normatif (*normative social influence*), karena pengaruh sosial ini meliputi perubahan tingkah laku individu untuk memenuhi harapan orang lain untuk mendapatkan penerimaan. Individu berusaha untuk mematuhi standar norma yang ada di dalam kelompok. Apabila norma ini dilanggar, maka efeknya adalah penolakan ataupun pengasingan oleh kelompok pada individu.

b. Pengaruh sosial informasional

Individu menggunakan opini dan tindakan sebagai panduan opini dan tindakannya. Ketergantungan terhadap orang lain menjadi sumber yang kuat atas kecenderungan untuk melakukan konformitas. Tindakan dan opini orang lain menegaskan kenyataan sosial bagi individu dan individu menggunakan sebagai pedoman bagi tindakan dan opini individu itu sendiri. Dasar dari konformitas dikenal sebagai pengaruh sosial informasional (*informational social influence*). Hal tersebut didasarkan pada kecenderungan individu untuk bergantung pada orang lain sebagai sumber informasi tentang aspek dunia sosial.

Menurut Sears dkk (dalam Vatmawati, 2019) aspek konformitas kelompok terdiri dari:

- a. Kekompakan, yaitu perasaan dekat dengan anggota kelompok dan perhatian terhadap kelompok karena ingin memperoleh pengakuan dan menghindari penolakan dari anggota kelompok.
- b. Kesepakatan, yaitu kepercayaan terhadap kelompok dan persamaan pendapat antar anggota kelompok karena adanya ketergantungan individu terhadap kelompok.
- c. Ketaatan, kerelaan untuk melakukan tindakan walaupun individu tidak ingin melakukannya karena adanya tekanan dari anggota kelompok dan ingin memenuhi harapan kelompok.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka disimpulkan aspek-aspek konformitas terdiri dari pengaruh sosial normatif yang berkaitan dengan disukai banyak orang

dan terhindar dari penolakan, pengaruh sosial informasional yang berkaitan dengan keinginan menjadi benar dan menerima kebenaran, kekompakan, kesepakatan dan ketaatan.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Konformitas Kelompok**

Menurut O'Sears (2015) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi konformitas, antara lain:

#### **a. Kekompakan kelompok**

Konformitas juga dipengaruhi oleh eratnya hubungan antara individu dengan kelompoknya. Kekompakan kelompok adalah jumlah total kekuatan yang menyebabkan individu tertarik pada suatu kelompok dan yang membuat mereka ingin tetap menjadi anggotanya. Kekompakan yang tinggi menimbulkan konformitas yang semakin tinggi. Alasan utamanya adalah bahwa bila individu merasa dekat dengan anggota kelompok yang lain akan semakin menyenangkan bagi mereka untuk mengakui kita, dan semakin menyakitkan bila mereka mencela kita, artinya kemungkinan untuk menyesuaikan diri atau tidak menyesuaikan diri akan semakin besar bila kita mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota kelompok tersebut.

#### **b. Kesepakatan kelompok**

Faktor yang sangat penting bagi timbulnya konformitas adalah kesepakatan pendapat kelompok. Individu yang dihadapkan pada keputusan kelompok yang sudah bulat akan mendapat tekanan yang kuat untuk menyesuaikan pendapatnya, namun apabila kelompok tidak bersatu, maka akan tampak adanya penurunan tingkat konformitas. Saat terjadinya

perbedaan pendapat bisa menimbulkan perbedaan. Apabila individu menyatakan pendapat yang berbeda setelah mayoritas menyatakan pendapatnya, konformitas akan menurun. Penurunan konformitas yang drastis karena hancurnya kesepakatan disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, tingkat kepercayaan terhadap mayoritas akan menurun bila terjadi perbedaan pendapat, meskipun individu yang berbeda pendapat tersebut sebenarnya kurang ahli apabila dibandingkan individu lain yang membentuk mayoritas. Kedua, bila anggota kelompok yang lain mempunyai pendapat yang sama, keyakinan individu terhadap pendapatnya sendiri akan semakin kuat. Keyakinan yang kuat akan menurunkan konformitas. Ketiga, menyangkut keengganan untuk menjadi individu yang menyimpang.

c. Ukuran kelompok

Beberapa eksperimen menunjukkan bahwa konformitas akan meningkat apabila ukuran mayoritas yang sependapat juga meningkat, setidak-tidaknya sampai tingkat tertentu. Asch (dalam O'Sears, 2015) dalam eksperimennya menemukan bahwa dua individu menghasilkan tekanan yang lebih kuat daripada satu individu, tiga individu memberikan tekanan yang lebih besar daripada dua individu, dan empat individu kurang lebih sama dengan tiga individu. Penambahan jumlah anggota mayoritas sehingga lebih dari empat individu tidak meningkatkan mayoritas, setidak-tidaknya sampai individu, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan tingkat konformitas yang paling tinggi, ukuran kelompok yang optimal adalah tiga atau empat individu.

d. Keterikatan pada penilaian bebas.

Keterikatan sebagai kekuatan total yang membuat individu mengalami kesulitan untuk melepaskan suatu pendapat. Individu yang secara terbuka dan sungguh-sungguh terikat suatu penilaian bebas akan lebih enggan menyesuaikan diri terhadap perilaku kelompok yang berlawanan, mungkin harus menanggung risiko mendapat celaan sosial karena menyimpang dari pendapat kelompok, tetapi keadaan akan lebih buruk apabila individu mengetahui bahwa kita telah mengorbankan penilaian pribadi sendiri hanya untuk menyesuaikan diri terhadap kelompok.

Menurut Taylor dkk (2009) mengemukakan faktor yang mempengaruhi konformitas adalah:

- a. Pengaruh informasional, yaitu mengubah perilaku untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan karena adanya informasi berguna yang diberikan individu dengan kecenderungan untuk berbuat benar.
- b. Pengaruh normatif, yaitu mengubah perilaku untuk menyesuaikan diri agar diterima oleh individu lainya dan tendensi untuk disukai.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka disimpulkan faktor yang mempengaruhi konformitas seseorang terdiri dari kekompakan kelompok, kesepakatan kelompok, ukuran kelompok, keterikatan pada penilaian bebas, pengaruh informasional, dan pengaruh normatif.

## **B. Pengambilan Keputusan Karir**

### **1. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir**

Menurut Sharf (2013) pengambilan keputusan karir adalah proses yang membantu individu untuk memilih karir yang paling tepat baginya dilihat dari segi kemampuan, minat, sasaran, nilai, dan tempramen pribadi dan juga persyaratan yang ada dalam suatu pekerjaan hal ini juga berkaitan dengan iklim perubahan yang cepat pada saat ini menyebabkan lebih banyak orang mempertimbangkan pilihan karir mereka tidak hanya sekali, melainkan beberapa kali dalam hidup mereka.

Perencanaan merupakan pemilihan dan menghubungkan fakta, menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dalam membuat visualisasi dan perumusan kegiatan yang diusulkan dan memang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Terry, 2011). Karir adalah jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja, hal ini berarti selama seorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan ataupun kepangkatan karena karir seseorang dapat naik atau bahkan terkadang turun, untuk beberapa periode sehingga pengambilan keputusan karir menjadi tujuan seseorang dalam bekerja baik itu didasarkan karena penghasilan, gengsi atau sebagai batu loncatan yang pada akhirnya akan membentuk jenjang karir (Kasmir, 2016).

Widjaya (dalam Latif, Yusuf & Effendi, 2017) menjelaskan pengambilan keputusan karir merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh individu, karena dengan perencanaan yang baik maka individu memiliki gambaran terkait dengan karir yang akan dijalani. Sutrisno (2010) menjelaskan, perencanaan yang

tepat akan mengandung beberapa hal yang ada di dalamnya yaitu tujuan yang jelas, visi, dan fantasi, pandangan yang jauh ke depan, data-data atau bahan-bahan sehingga perencanaan yang matang menuntut pemikiran tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu panjang (*long range goals*) dan semua tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu pendek (*short range goals*).

Dariyo (2011) menambahkan proses yang digunakan dalam memilih tujuan karir membuat seseorang menetapkan tujuan-tujuan karirnya dan mengidentifikasi cara-cara untuk mewujudkan tujuan ini, tujuan karir tersebut akan memposisikan masa depan yang ingin dicapai oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya agar tujuan-tujuan ini berfungsi sebagai tolok ukur (*benchmark*) sepanjang jalur karir seseorang.

Karir adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan seseorang, sedangkan pengambilan keputusan karir adalah proses menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut karena untuk beberapa orang, bekerja adalah bagian dari suatu rencana sedangkan untuk orang lain karir hanyalah merupakan sesuatu keberuntungan saja dengan hanya mengandalkan pada pengambilan keputusan karir, tidak menjamin seseorang memperoleh keberhasilan (Rivai & Sagala, 2011).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan pengambilan keputusan karir adalah proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir, mencari pengalaman, mengikuti pendidikan, mengasah keahlian dan keberuntungan di dunia kerja.

## 2. Aspek-Aspek Pengambilan Keputusan Karir

Menurut Betz (dalam Drastiana, 2016) terdapat lima aspek utama yang paling relevan dalam mengukur pengambilan keputusan karir seseorang yaitu sebagai berikut:

a. Penilaian diri (*self appraisal*)

Merupakan suatu kemampuan untuk menilai kemampuan orang itu sendiri secara lebih akurat atau lebih baik lagi, berhubungan dengan minat dan nilai-nilai karena terkait dengan keputusan pendidikan dan karier.

b. Informasi Kerja (*occupational information*)

Merupakan suatu kemampuan untuk mencari sumber informasi tentang jurusan kuliah dan pekerjaan, termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi dan berbicara dengan orang yang sudah bekerja di tempat kerja yang menurutnya menarik.

c. Seleksi tujuan (*goal selection*)

Merupakan suatu kemampuan untuk mencocokkan karakteristik sendiri dengan tuntutan dan manfaat karier sehingga dapat mengidentifikasi satu atau lebih jurusan atau karier yang ingin dikejar/ dipilih.

d. Perencanaan (*planning*)

Merupakan suatu gambaran untuk mengetahui bagaimana menerapkan pilihan pendidikan atau karier, termasuk mendaftar di program pendidikan, mencari pekerjaan, menulis resume dan wawancara pekerjaan.

e. Penyelesaian masalah (*problem solving*)

Merupakan suatu kemampuan untuk mengetahui rencana alternatif atau strategi kita lakukan ketika rencana yang kita buat tidak sesuai dengan yang kita inginkan.

Menurut Sharf (2013) terdapat lima aspek dalam mengukur pengambilan keputusan karir seseorang yaitu sebagai berikut:

a. Situasi saat ini (*my current situation*)

Hal ini menjadi dasar pertimbangan pilihan karir saat ini, status kesiapan perencanaan karir, kecemasan pada karir yang akan dipilih, dan kerelaan untuk membicarakannya dengan orang lain.

b. Hal penting yang membahagiakan (*what seems necessary for my happiness*)

Hal ini berkaitan dengan persiapan kelengkapan untuk mencari pekerjaan, terkait pentingnya prestasi yang tinggi, pendidikan kuliah, minat pada deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan, hasrat untuk berhasil, dan pandangan atas lingkungan kerja.

c. Faktor yang mempengaruhi keputusan (*factors that influence my decision*)

Hal ini mengukur faktor yang mempengaruhi keputusan individu atas pekerjaan yang akan dipilihnya seperti kebanggaan atas pekerjaan tersebut, dukungan keluarga, kompensasi yang akan didapat, status sosial, dan tingkat kesulitan untuk menggapainya.

- d. Kesempatan yang akan diambil (*chances I am willing to make*)

Hal ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana individu mengikuti pelatihan, dan sejauh mana kesiapan individu untuk beradaptasi atas transisi pekerjaannya.

- e. Usaha yang akan dimulai (*effort I am willing to initiate*)

Individu akan dinilai tentang keaktifannya dalam mencari lowongan pekerjaan, hubungan relasinya dengan orang lain yang sudah bekerja dan bidang pekerjaan yang akan dituju. Individu juga perlu tahu bagaimana menggunakan kontakannya untuk memasuki pasar kerja yang tersembunyi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka aspek pengambilan keputusan karir yaitu penilaian diri, informasi kerja, seleksi tujuan, perencanaan, penyelesaian masalah, situasi saat ini, hal penting yang membahagiakan, faktor yang mempengaruhi keputusan, kesempatan yang akan diambil, dan usaha yang akan dimulai.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir

Menurut Winkel (dalam Ozora, Suharti, & Sirine, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir adalah:

- a. Orang tua, dimana mereka ikut berperan dalam menentukan arah pilihan karir pada anaknya, walaupun pada akhirnya keberhasilan dalam menjalankan karir selanjutnya sangat tergantung pada kecakapan dan keprofesionalan pada anak yang menjalaninya,
- b. Teman sebaya, dimana pengaruhnya bersifat eksternal. Bila anak tidak mempunyai dorongan internal bakat, minat dan kemampuan yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas (sesuai tuntutan) maka kemungkinan besar anak tersebut akan mengalami kegagalan.

- c. Gender, *stereotype* masyarakat seringkali telah menilai terhadap peran jenis kelamin seseorang. Masyarakat menghendaki agar jenis, tugas dan pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu. Diakui atau tidak bahwa jenis kelamin kadang-kadang menentukan seseorang dalam memilih karir pekerjaan.
- d. Karakteristik kepribadian individu, keberhasilan dalam memilih dan menjalankan karir pekerjaan sangat ditentukan karakteristik kepribadian individu yang bersangkutan. Individu yang memiliki bakat, minat, kemampuan, kecerdasan, motivasi internal tanpa ada paksaan dari orang lain (teman, masyarakat atau orang tua) biasanya akan mencapai keberhasilan dengan baik.

Menurut Sharf (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang adalah:

- a. Tipe kepribadian

Beberapa karakteristik kepribadian mempengaruhi keinginannya dalam memilih pekerjaan misalnya terkait pertimbangan kecepatan yang dibutuhkan dalam bekerja dan daya tahan menghadapi pekerjaan, kecepatan yang dimaksud adalah seberapa intens seseorang dalam kesibukannya menyelesaikan pekerjaan, sementara daya tahan adalah berapa lama seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam satu kurun waktu yang ditetapkan perusahaan tempatnya bekerja.

b. Minat

Minat merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perencanaan karir karena hal ini berhubungan dengan harapan dan cita-cita yang diinginkan seseorang dalam menuju kesuksesan, tentu saja hal ini menjadi pertimbangan karena orang yang berhasil bekerja sesuai dengan minat atas pekerjaannya berpotensi lebih bahagia dan peningkatan prestasi lebih baik.

c. Efikasi diri

Keputusan karir sangat berkaitan dengan perilaku yang bersifat kognitif dan afektif pada diri seorang individu sehingga hal ini meliputi tingkat efikasi diri seseorang. Efikasi tersebut tercermin bagaimana seseorang mampu meyakini dirinya untuk mulai membangun karir dengan mencari pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang terdiri dari peran orang tua, pengaruh teman sebaya, gender atau jenis kelamin, karakteristik kepribadian individu.

**C. Hubungan Konformitas Kelompok Dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Alumni IKPM Gontor**

Menurut Winkel (dalam Ozora, Suharti, & Sirine, 2016) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pengambilan karir adalah konformitas teman sebaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hurlock (1980) yang menyebutkan dengan meniru kelompok atau teman sebayanya maka timbul rasa

percaya diri dan kesempatan diterima kelompok yang lebih besar. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa kesulitan yang dialami santri dalam pengambilan keputusan karir dapat dipengaruhi oleh konformitas.

Menurut Geldard (2011) setiap remaja yang memasuki tahap dewasa awal umumnya memiliki kecenderungan atau perhatian utama pada suatu profesi. Apabila mereka memiliki minat yang kuat pada jenis profesi atau karir tertentu, maka mereka akan bersama-sama dengan teman sebayanya untuk lebih serius dan mulai menjurus pada pilihan mereka. Hal ini disebabkan karena terbentuknya suatu kelompok pertemanan didasarkan atas kesukaan dan minat yang sama.

Penelitian Febriana (2013) menemukan salah satu faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seorang santri adalah konformitas. Santri yang bersekolah di pondok masih banyak yang belum mempunyai orientasi pada karir untuk kedepannya sehingga mereka lebih mengandalkan informasi dari teman-temannya serta bersama-sama mulai mencari informasi tentang karir. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Alamiarti (2015) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara konformitas teman sebaya dengan pengambilan keputusan karir dengan sumbangan konformitas sebesar 24,3% terhadap pengambilan keputusan karir, hal tersebut juga ditemukan oleh penelitian Vatmawati (2019) menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir dengan sumbangan konformitas sebesar 21,62% terhadap pengambilan keputusan karir.

Penelitian Puspitaningrum dan Kustanti (2017) juga menemukan hubungan antara konformitas dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada siswa,

bahkan temuan penelitian juga menemukan bahwa konformitas memiliki sumbangan sebesar 48,8% terhadap efikasi diri pengambilan keputusan karir sementara itu penelitian Fatresi (2017) hanya menemukan pengaruh sebesar 19,3% antar konformitas dengan pengambilan keputusan karir yang berbentuk positif dan signifikan. Penelitian Kumalasari (2015) lalu penelitian Fadilla dan Abdullah (2019) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara konformitas terhadap pengambilan keputusan karir.

Penelitian Madison (2014) secara kualitatif juga menyimpulkan hasil bahwa adanya pengembangan konformitas positif terutama untuk pembentukan keputusan memilih pekerjaan dan karir di masa depan. Setiap siswa yang memiliki konformitas tinggi berpotensi lebih berani dan memiliki banyak bantuan sosial atas minat karir di masa depan. Penelitian Gater dan White (2011) secara kualitatif juga menyimpulkan bahwa konflik perkembangan remaja menuju karir yang tidak tentu. Sebagian remaja menganggap biaya perkuliahan tinggi dan sangat tidak mungkin untuk bekerja sambil kuliah. Terdapat remaja yang menggunakan konformitas kelompok dan bersama-sama untuk membentuk organisasi secara *freelancer* dalam mengembangkan karir mereka.

Penelitian Fadilla, Abdullah dan Wu (2020) menemukan hubungan yang sangat signifikan antara konformitas dengan pengambilan keputusan karir dengan sumbangan sebesar 32,9%. Penelitian Naz dkk (2014) menemukan bahwa mayoritas 70% remaja setuju bahwa konformitas teman sebaya membantu mereka dalam memilih keputusan karir agar berkembang sedangkan sisanya tidak mempercayainya. Remaja yang konformitasnya tinggi memiliki kesempatan 4 kali

lebih tinggi dalam mengambil keputusan karir dibandingkan remaja yang konformitasnya rendah.

Berdasarkan penjelasan yang didukung berbagai penelitian di atas, maka dapat diasumsikan jika santri memiliki konformitas yang tinggi, maka akan cenderung mengikuti teman sebayanya yang sudah bekerja sehingga muncul kepercayaan diri agar memiliki kesempatan kerja lebih besar. Beberapa alumni IKPM Gontor yang sudah bekerja di bidang pendidikan dari hasil observasi ada yang sudah menjadi guru sekolah, guru mengaji, usaha peternakan, jasa travel umroh dan haji, bekerja di bidang politik, wirausaha dan karyawan swasta. Apabila santri tersebut meningkatkan konformitas dalam organisasi IKPM Gontor maka akan memiliki relasi dan kesempatan yang lebih besar untuk mencoba mengikuti para alumni yang sudah bekerja tersebut.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Menurut Azwar (2012) identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan akan ditentukan fungsinya sesuai dengan tujuan penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Variabel terikat yaitu pengambilan keputusan karir (Y).
2. Variabel bebas yaitu konformitas kelompok (X).

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Pengambilan Keputusan Karir**

Pengambilan keputusan karir adalah proses yang membantu individu untuk memilih karir yang paling tepat baginya dilihat dari segi kemampuan, minat, sasaran, nilai, dan tempramen pribadi dan juga persyaratan yang ada dalam suatu pekerjaan hal ini juga berkaitan dengan iklim perubahan yang cepat pada saat ini menyebabkan lebih banyak orang mempertimbangkan pilihan karir mereka tidak hanya sekali, melainkan beberapa kali dalam hidup mereka. Pengukuran pengambilan keputusan karir menurut menurut Betz (dalam Drastiana, 2016) terdiri dari aspek penilaian diri, informasi kerja, seleksi tujuan, perencanaan, dan penyelesaian masalah.

## 2. Konformitas Kelompok

Konformitas kelompok adalah penyesuaian perilaku individu untuk menganut pada norma kelompok acuan, menerima ide atau aturan-aturan yang menunjukkan bagaimana individu berperilaku. Pengukuran konformitas kelompok menurut Myers (dalam Fatresi, 2017) terdiri dari aspek pengaruh sosial normatif dan pengaruh sosial informasional.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti dan yang akan dikenai kesimpulan akhir penelitian (Azwar, 2012). Subjek penelitian ini terdiri dari populasi dan sampel sebagai berikut:

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah gambaran keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Alumni IKPM Gontor yang berjumlah 65 orang yang berdomisili di Kota Pekanbaru.

#### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang Alumni IKPM Gontor yang berjumlah 65 orang yang berdomisili di Kota Pekanbaru.

### 3. Teknik *Sampling*

Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh atau *sensus sampling* menurut Sugiyono (2016) adalah pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala. Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2012).

##### 1. Skala Pengambilan Keputusan Karir

Skala pengambilan keputusan karir diadaptasi dari penelitian Betz (dalam Drastiana, 2016) terdiri dari aspek penilaian diri, informasi kerja, seleksi tujuan, perencanaan, dan penyelesaian masalah. Skala ini terdiri dari 33 aitem yang memiliki indeks validitas antara 0,354 – 0,667 dengan indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,899 dan tergolong sangat reliabel.

Alternatif jawaban dari skala pengambilan keputusan karir ini merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Aitem favorabel skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) skor 4, Setuju (S) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju skor 1. Aitem unfavorabel skor tertinggi dimulai dari jawaban sangat Tidak Setuju (STS) skor 4, Tidak Setuju (TS) skor 3, Setuju (S) skor 2, dan Sangat Setuju (SS) skor 1.

**Tabel 3.1.**  
**Blue Print Skala Pengambilan Keputusan Karir Sebelum Try Out**

No.	Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Penilaian diri	Minat Pengembangan diri	6,12, 22	9,17, 28	6
2	Informasi kerja	Akses informasi Sumber pelatihan	7,15,18, 24,30	1,19,21, 26	9
3	Seleksi tujuan	Impian Kemampuan diri	2,8,16, 20,25	10, 29	7
4	Perencanaan	Ketetapan hati	3,32,33	5,14	5
5	Penyelesaian masalah	Alternatif pilihan Solusi pribadi	11,23, 27	4,13, 31	6
Total			19	14	33

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem, pada analisis pertama terdapat 9 aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  yaitu pada nomor aitem 1, 3, 4, 5, 11, 16, 24, 32, 33. Pada analisis kedua terdapat 2 aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  yaitu pada nomor aitem 8 dan 22. Pada analisis ketiga tidak ada satupun aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$ . Aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  tersebut disisihkan, kemudian diacak ulang untuk dijadikan sebagai skala penelitian dengan *blue print* sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Blue Print Skala Pengambilan Keputusan Karir Setelah Try Out**

No.	Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Penilaian diri	Minat	2,6	4,10	5
		Pengembangan diri		19	
2	Informasi kerja	Akses informasi Sumber pelatihan	3,9,11 21	12,14 17	7
3	Seleksi tujuan	Impian	1	5	5
		Kemampuan diri	13,16	20	
4	Perencanaan	Ketetapan hati		8	1
5	Penyelesaian masalah	Alternatif pilihan Solusi pribadi	15 18	7 22	4
Total			11	11	22

## 2. Skala Konformitas Kelompok

Skala konformitas kelompok diadaptasi dari pendapat Myers (dalam Fatresi, 2017) terdiri dari aspek pengaruh sosial normatif dan pengaruh sosial informasional. Skala ini terdiri dari 45 aitem yang memiliki indeks validitas antara 0,277 – 0,780 dengan indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,889 dan tergolong sangat reliabel.

Alternatif jawaban dari skala konformitas kelompok ini merupakan modifikasi dari skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Aitem favorabel skor tertinggi dimulai dari jawaban Sangat Setuju (SS) skor 4, Setuju (S) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju skor 1. Aitem unfavorabel skor tertinggi dimulai dari jawaban sangat Tidak Setuju (STS) skor 4, Tidak Setuju (TS) skor 3, Setuju (S) skor 2, dan Sangat Setuju (SS) skor 1.

**Tabel 3.3.**  
**Blue Print Skala Konformitas Kelompok Sebelum Try Out**

No.	Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Pengaruh sosial normatif	Disukai banyak orang	1,7,18,21,33,44	8,17,19,28	10
		Terhindar dari penolakan	10,27	2,12,20,24,26,30,32	9
2	Pengaruh sosial informasional	Keinginan menjadi benar	14,23,34,42	3,4,11,13,29,35,36,38,43	13
		Menerima kebenaran	5,15,16,31,39	6,9,22,25,37,40,41,45	13
		Total	17	28	45

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem, pada analisis pertama terdapat 12 aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  yaitu pada nomor aitem 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 29, 33, 38, 39, 44. Pada analisis kedua terdapat 1 aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  yaitu pada nomor aitem 2. Pada analisis ketiga tidak ada satupun aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$ . Aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  tersebut disisihkan, kemudian diacak ulang untuk dijadikan sebagai skala penelitian dengan *blue print* sebagai berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Blue Print Skala Konformitas Kelompok Setelah Try Out**

No.	Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Pengaruh sosial normatif	Disukai banyak orang	1,10,13,	2,11,20	6
		Terhindar dari penolakan	4,19	6,12,16,18,21,23	8
2	Pengaruh sosial informasional	Keinginan menjadi benar	8,15,24,30	5,7,25,26,31	9
		Menerima kebenaran	9,22	3,14,17,27,28,29,32	9
		Total	11	21	32

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana tes mampu mengukur yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang peneliti gunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2012). Uji validitas item skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21 for Windows.

Menurut Azwar (2012) biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan  $r_{xy} = 0,3$  atau 0,25. Dalam penelitian digunakan daya beda 0,3. Dengan demikian semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 maka daya bedanya dianggap memuaskan.

Skala pengambilan keputusan karir diadaptasi dari penelitian Betz (dalam Drastiana, 2016) memiliki indeks validitas antara 0,354 – 0,667 sedangkan dalam penelitian ini, indeks validitas bergerak antara 0,307 – 0,624. Skala konformitas kelompok diadaptasi dari pendapat Myers (dalam Fatresi, 2017) memiliki indeks validitas antara 0,277 – 0,780 sedangkan dalam penelitian ini, indeks validitas bergerak antara 0,318 – 0,716.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya, hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda,

Suryabrata (2010). Penelitian ini menggunakan reliabilitas pendekatan tes ulang yaitu suatu perangkat tes yang diberikan kepada sekelompok subjek dua kali, dengan selang waktu tertentu misalnya dua minggu. Reliabilitas tes dicari dengan menghitung antara skor pada testing I dan skor pada testing II. Uji reliabilitas aspek dan indikator skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21 for Windows.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi realibilitasnya. Akan tetapi, suatu koefisien dapat diukur tingkat kesahihannya minimal 0,600. Sebaliknya, bila koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reabilitas (Azwar, 2012). Penentuan kriteria reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,600$  maka indikator reliabel
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,600$  maka indikator kurang reliabel

Skala pengambilan keputusan karir diadaptasi dari penelitian Betz (dalam Drastiana, 2016) memiliki indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,899 sedangkan dalam penelitian ini memiliki indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,855. Skala konformitas kelompok diadaptasi dari pendapat Myers (dalam Fatresi, 2017) memiliki indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,889 sedangkan dalam penelitian ini memiliki indeks reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,904.

## F. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut tentang hipotesis, sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu dan uji hipotesis. Seluruh uji akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0*. Uji persyaratan analisis tersebut meliputi:

### 1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistic data seperti min, max, mean, dan standar deviasi untuk mengukur distribusi data dengan skeness dan kurtois, Priyatno (2014). Data yang diperoleh dari masing-masing variabel ditabulasikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Dari tabulasi kemudian dicari harga rerata, simpangan baku, mean, modus, dan median. Dari hasil deskripsi statistik, selanjutnya dibuat kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi dibuat berdasarkan rerata empirik dan dibagi menjadi lima kategori, yaitu sebagai berikut :

Sangat tinggi	$=X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$=M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$= M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$=M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat rendah	$=X < M - 1,5 SD$

Keterangan : M = mean empirik  
SD = standar deviasi

## 2. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Kaidah yang digunakan adalah apabila  $p < 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel adalah normal. Jika  $p > 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel adalah tidak normal.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi dari Karl *Pearson*. Menurut Sugiyono (2016) korelasi *Pearson* atau sering disebut *korelasi Pearson* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Uji korelasi merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Oleh karena itu, ada beberapa persyaratan untuk dapat menggunakannya, yaitu:

- 1) Data yang akan diuji juga harus berdistribusi normal
- 2) Data yang akan diuji bersifat linier

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan disesuaikan dengan seluruh tahapan pengumpulan data. Tahapan yang dilakukan dimulai dengan persetujuan dari kedua belah pihak pembimbing untuk melakukan tahapan *try out* melalui surat izin riset dengan nomor 918/E-UIR/27-F.Psi/2020 selanjutnya melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan para alumni IKPM Gontor 2019 yang berjumlah 65 orang yang berdomisili di Kota Pekanbaru.

Pengumpulan data uji coba (*try out*) melibatkan 65 orang alumni IKPM Gontor dengan menyebarkan skala pengambilan keputusan karir adaptasi penelitian Betz (dalam Drastiana, 2016) dan skala konformitas kelompok yang telah diadaptasi berdasarkan pendapat Myers (dalam Fatresi, 2017) yang. Skala yang telah diisi oleh para responden, selanjutnya dilakukan skoring dan ditabulasikan untuk siap diolah. Setiap aitem yang memiliki daya beda aitem  $< 0,3$  disisihkan dan skala tersebut diacak kembali penomoran skalanya untuk proses pelaksanaan penelitian.

#### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan 65 orang anggota Alumni IKPM Gontor 2019 yang berjumlah 65 orang yang berdomisili di Kota Pekanbaru. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan membagikan satu rangkap skala

pengambilan keputusan karir (skala 1) dan skala konformitas kelompok (skala 2). Setiap sampel memperoleh satu rangkap yang berisi dua skala yaitu 22 aitem skala pengambilan keputusan karir dan 32 aitem skala konformitas kelompok.

Setiap responden merupakan *informed consent* yaitu telah memberikan persetujuan yang kesediaannya diberikan oleh subjek penelitian atas dasar kerahasiaan informasi dan jawaban yang diberikan melalui skala yang telah diisi. Peneliti juga menjamin kerahasiaan setiap jawaban yang diberikan oleh para responden dengan tetap menjaga protokol kesehatan selama pandemi covid 19.

Responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Penelitian**

Deskripsi	Jumlah	Persentase
<b>Jenis kelamin</b>		
1) Laki-laki	38	58%
2) Perempuan	27	42%
	65	100%
<b>Usia</b>		
1) 20 – 25 tahun	51	78%
2) 26 – 30 tahun	7	11%
3) 31 – 35 tahun	6	9%
4) 36 – 40 tahun	0	0%
5) ≥ 41 tahun	1	2%
	65	100%
<b>Status</b>		
1) Belum bekerja	36	55%
2) Bekerja		
- Karyawan swasta	10	15%
- Petani	2	3%
- Wiraswasta	13	20%
- Guru honorer	3	5%
- PNS	1	2%
	65	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 38 orang (58%), berusia 20 – 25 tahun dengan jumlah 51 orang (78%) dan belum bekerja dengan jumlah 36 orang (55%). Pada responden yang sudah bekerja mayoritas didominasi oleh pekerjaan wiraswasta dengan jumlah 13 orang (20%).

### C. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian lapangan mengenai hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor setelah dilakukan skoring, dan dianalisis maka diperoleh gambaran deskripsi dari kedua data yang ditinjau dari nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rentang Skor Data Penelitian**

Skala	Skor yang diperoleh (empirik)				Skor yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Min	Max	Rerata	SD	Min	Max	Rerata	SD
Pengambilan keputusan karir	50	63	56,17	3,14	22	88	55,0	11,0
Konformitas kelompok	68	96	77,60	5,20	32	128	80,0	16,0

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan tingkat pengambilan keputusan karir dan konformitas kelompok alumni bervariasi berdasarkan skor yang diperoleh (empirik) dan yang dimungkinkan (hipotetik). Pada skala pengambilan keputusan karir rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 50 sampai dengan 63 dengan nilai rerata 56,17 dan standar deviasi 3,14. Pada variabel konformitas kelompok rentang skor yang diperoleh (empirik) adalah antara 68

hingga 96 dengan nilai rerata 77,60 dan standar deviasi 5,20. Hasil deskripsi data penelitian tersebut selanjutnya digunakan untuk kategorisasi skala, kategorisasi ditetapkan berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi empirik dari masing-masing skala.

Tabel tersebut juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) subjek dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel pengambilan keputusan karir rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 22 sampai dengan 88, dengan nilai rerata hipotetik 55,0 berada di bawah nilai rerata empirik dan standar deviasi 11,0 berada di atas standar deviasi empirik. Pada variabel konformitas kelompok rentang skor yang dimungkinkan (hipotetik) adalah dari 32 sampai dengan 128, dengan nilai rerata hipotetik 80,0 berada di atas nilai rerata empirik dan standar deviasi 16,0 berada di atas standar deviasi empirik.

### 1. Deskripsi Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan rentang skor data penelitian yang telah didapatkan untuk pengambilan keputusan karir, maka disusun kriteria menggunakan teori Azwar (2012) dengan lima kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi :  $M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$

Sedang :  $M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$

Rendah :  $M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$

Sangat rendah :  $X < M - 1,5 SD$

Keterangan : M = mean empirik  
SD = standar deviasi

Setelah dilakukan perhitungan, kriteria pengambilan keputusan karir alumni IKPM Gontor dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kriteria Pengambilan Keputusan Karir**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah	Persentase
Sangat tinggi	$\geq 60,88$	6	9%
Tinggi	57,75 – 60,87	15	23%
Sedang	54,61 – 57,74	26	40%
Rendah	51,48 – 54,60	13	20%
Sangat rendah	$\leq 51,47$	5	8%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar pengambilan keputusan karir alumni IKPM Gontor dengan jumlah 26 orang (40%) memiliki rentang skor antara 54,61 – 57,74 termasuk dalam kriteria sedang.

## 2. Deskripsi Konformitas Kelompok

Berdasarkan rentang skor data penelitian yang telah didapatkan untuk konformitas kelompok, maka disusun kriteria menggunakan teori Azwar (2012) dengan lima kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 \text{ SD}$

Tinggi :  $M + 0,5 \text{ SD} < X < M + 1,5 \text{ SD}$

Sedang :  $M - 0,5 \text{ SD} < X < M + 0,5 \text{ SD}$

Rendah :  $M - 1,5 \text{ SD} < X < M - 0,5 \text{ SD}$

Sangat rendah :  $X < M - 1,5 \text{ SD}$

Keterangan : M = mean empirik  
SD = standar deviasi

Setelah dilakukan perhitungan, kriteria konformitas kelompok dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Konformitas Kelompok**

Kriteria	Rentang skor	Jumlah	Persentase
Sangat tinggi	$\geq 85,41$	2	3%
Tinggi	80,21 – 85,40	14	22%
Sedang	75,01 – 80,20	29	45%
Rendah	69,81 – 75,00	15	23%
Sangat rendah	$\leq 69,80$	5	8%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar tingkat konformitas kelompok alumni IKPM Gontor dengan jumlah 29 orang (45%) memiliki rentang skor antara 75,01 – 80,20 termasuk dalam kriteria sedang.

#### D. Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi syarat sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran dikatakan normal dan jika  $p < 0,05$  maka sebaran dianggap tidak normal. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan

dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Signifikan	Keterangan
Pengambilan keputusan karir	0,738	0,647	Normal
Konformitas kelompok	1,106	0,173	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan variabel pengambilan keputusan karir memiliki nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,738 dengan  $p$  0,647 > 0,05 sehingga variabel pengambilan keputusan karir memiliki distribusi sebaran normal. Variabel konformitas kelompok memiliki nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 1,106 dengan  $p$  0,173 > 0,05 sehingga variabel konformitas kelompok memiliki distribusi sebaran normal.

## 2. Uji Linearitas

Ketentuan sebuah data dikatakan linear apabila besarnya nilai  $p < 0,05$  sedangkan jika nilai  $p > 0,05$  maka data tersebut tidak linier atau kuadratik. Hasil pengujian linearitas pada pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
Pengambilan keputusan karir*	49,411	0,000	Linier
Konformitas kelompok			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa didapatkan nilai sig. atau *p linearity* untuk variabel pengambilan keputusan karir dan konformitas kelompok sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan demikian variabel pengambilan keputusan karir dan konformitas kelompok memiliki hubungan yang linear.

#### E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* (KPM) untuk mengetahui hubungan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir dan hasilnya sebagai berikut:

##### 1. Uji Korelasi *Product Moment*

Ketentuan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikan  $p < 0,05$ . Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment pearson* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

Variabel	Nilai korelasi	Signifikan	Keterangan
Pengambilan keputusan karir* Konformitas kelompok	0,604	0,000	Sangat signifikan

Berdasarkan hasil analisis *pearson correlation* didapatkan nilai *r* berbentuk positif sebesar 0,604 dengan signifikan 0,000 ( $p < 0,01$ ) hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor. Semakin tinggi

konformitas kelompok, maka akan semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Ketentuan dari uji koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai  $R\ square$  x 100 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir dalam bentuk persentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	R	$R\ Square$
Pengambilan keputusan karir* Konformitas kelompok	0,604	0,365

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai  $R\ Square$  sebesar 0,365 dan dipersentasekan x 100 menjadi sebesar 36,5%. Hal ini berarti besar sumbangan konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir alumni IKPM Gontor adalah sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% diberikan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor. Semakin tinggi konformitas kelompok, maka akan semakin tinggi pula

pengambilan keputusan karir. Sebagian besar pengambilan keputusan karir alumni IKPM Gontor termasuk dalam kriteria sedang, dan sebagian besar tingkat konformitas kelompok alumni IKPM Gontor termasuk dalam kriteria sedang.

Hasil penelitian ini mendukung teori Winkel (dalam Ozora, Suharti, & Sirine, 2016) yang menyebutkan bahwa konformitas teman sebaya adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pengambilan karir seseorang. Hal ini juga turut didukung pendapat Hurlock (1980) bahwa ketika seseorang meniru kelompok atau teman sebayanya maka akan menimbulkan rasa percaya diri dan meningkatkan potensi kesempatan untuk diterima dalam kelompok. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa kesulitan yang dialami santri dalam pengambilan keputusan karir dapat terbantu dengan adanya persahabatan maupun persaudaraan sesama santri yang disebut konformitas dengan sesama alumni IKPM Gontor.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang meneliti subjek remaja, diantaranya Febriana (2013), Alamiarti (2015), Vatmawati (2019), Puspitaningrum dan Kustanti (2017) yang sama-sama meneliti subjek siswa atau dalam penelitian ini alumni pondok pesantren terbukti konformitas berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan karir. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang meneliti subjek orang dewasa, diantaranya Fadilla, Abdullah dan Wu (2020) yang melibatkan karyawan perusahaan.

Temuan penelitian ini adalah dari 29 subjek yang sudah bekerja, terdapat diantaranya 13 orang (20%) yang bekerja sebagai wiraswasta. Hal ini mengindikasikan bahwa ilmu berniaga (wiraswasta) yang diajarkan pada

kurikulum pendidikan Gontor yang pada umumnya lebih menekankan pada ilmu belajar *entrepreneur* agar lulusan pesantren dapat terjun ke dunia wirausaha dan menciptakan lapangan pekerjaan baru terbukti sukses diimplementasikan oleh para alumni tersebut.

Temuan lain dari penelitian ini adalah dari 29 subjek yang sudah bekerja, terdapat diantaranya 10 orang (15%) yang bekerja sebagai karyawan swasta. Hal ini mengindikasikan bahwa alumni IKPM Gontor terbukti mampu melawan stigma masyarakat yang meragukan lulusan pesantren bisa bersaing di dunia kerja dengan sekolah umum.

Kelemahan penelitian ini terletak pada karakteristik sampel yang digunakan dengan memilih subjek yang hanya berada di Kota Pekanbaru karena sulitnya melakukan pendataan para alumni Gontor yang berdomisili di kota lain. Dalam proses pengumpulan data juga tetap manual karena beberapa subjek sulit mengisi menggunakan bantuan *google form* untuk memaksimalkan implementasi protokol kesehatan dalam masa pandemi covid19 sehingga meskipun sudah dijelaskan terkait cara pengisian data, namun beberapa subjek masih kebingungan dalam memahami skala yang diberikan. Kelemahan lain dalam penelitian ini juga terdapat dari tidak adanya pengelompokan perbedaan pengambilan keputusan karir maupun pengelompokan konformitas kelompok antara responden yang sudah bekerja dengan responden yang belum bekerja. Perlu dilakukan analisis lebih mendalam terkait perbedaan pengambilan keputusan karir ditinjau dari usia maupun jenis kelamin dari subjek yang diteliti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas kelompok dengan pengambilan keputusan karir pada alumni IKPM Gontor. Semakin tinggi konformitas kelompok, maka akan semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada alumni IKPM Gontor

Konformitas kelompok dan pengambilan keputusan karir alumni IKPM Gontor tergolong sedang, sehingga sebagian besar alumni yang diteliti dalam penelitian ini terbukti masih belum bekerja. Diharapkan agar para alumni lebih aktif bergabung dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan IKPM Gontor sehingga meningkatkan kesempatan informasi adanya lowongan kerja maupun peluang bisnis.

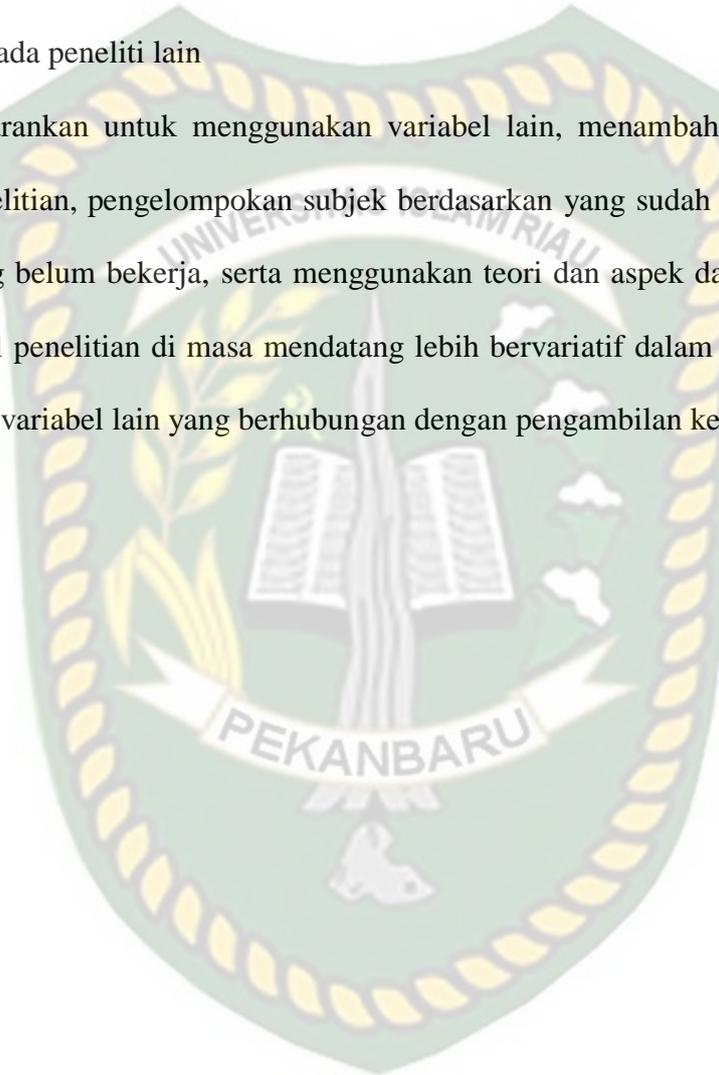
2. Kepada pengurus IKPM Gontor

Diharapkan untuk membuat forum wirausaha maupun lowongan pekerjaan khusus bagi para alumni IKPM Gontor, sehingga selain mempererat tali

silaturahmi dan persaudaraan diantara sesama santri namun tetap memperhatikan kesejahteraan alumninya dengan meningkatkan mutu informasi tentang keputusan karir.

3. Kepada peneliti lain

Disarankan untuk menggunakan variabel lain, menambah jumlah sampel penelitian, pengelompokan subjek berdasarkan yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, serta menggunakan teori dan aspek dari ahli lain agar hasil penelitian di masa mendatang lebih bervariasi dalam mengetahui apa saja variabel lain yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alamiarti, K. A. (2015). Hubungan antara konformitas teman sebaya dan harga diri dengan pengambilan keputusan karir pada siswa kelas xii smk karya rini yhi kowani yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Dariyo, A. (2011). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- Drastiana, D. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan pengambilan keputusan karir pada remaja. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fadilla, D.F., Abdullah, S.M., dan Wu, M. (2020). Does conformity occur during employee decision making for their careers?. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 10(1), 1-9.
- Fatresi, M. S. M. (2016). Hubungan konformitas dan harga diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa psikologi semester 8 universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fauzan. (2017). Jusuf Kalla: Lulusan Pesantren Jangan Berharap Jadi PNS. Diakses pada situs <https://www.liputan6.com/news/read/3143991/jusuf-kalla-lulusan-pesantren-jangan-berharap-jadi-pns>
- Febriana, D. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir para santri remaja di Pondok Pesantren Ali MaksuM Yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gater, E.L., dan White, W.F. (2011). Model of conformity and career selection of rural and urban high-school seniors. *The Journal of Social Psychology*, 87(3), 379-393.
- Gawoh. (2019). Santri harus siapkan mental untuk bersaing dengan lulusan umum. Diakses pada situs <https://maklumatnews.com/2019/05/01/mawardi-santri-harus-siapkan-mental-untuk-bersaing-dengan-lulusan-umum/>
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jalaluddin, R. (2004). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khoer. (2018). hari santri nasional: ini pekerjaan yang cocok untuk lulusan pesantren. Diakses pada situs <https://www.cekaja.com/info/hari-santri-nasional-ini-pekerjaan-yang-cocok-untuk-lulusan-pesantren/>
- Kumalasari, N.D. (2015). Hubungan antara konformitas dengan kemandirian dalam pengambilan keputusan karir. *Naskah Publikasi* (tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, M. Z. (2017). Hubungan perencanaan karir & efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Konselor*, 6(1), 29-38.
- Madison, S. (2014). Konformitas teman sebaya sebagai pembentuk perilaku individu. *Jurnal Psikologi IAIN Padang*, 2(1), 78-90.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mufarrikoh, Z. (2014). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: IKAPI Press.
- Myers, D. (2012). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill Inc Press.
- Naz, A., Saeed, G., Khan, W., Khan, N., Sheikh, I., dan Khan, N. (2014). Peer and friends and career decision making: a critical analysis. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 22(8), 1193-1197.
- O'Sears, D. (2015). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Ozora, D., Suharti, L., dan Sirine, H. (2016). Potret perencanaan karir pada mahasiswa (studi terhadap mahasiswa di sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah). *Jurnal Unisbank Semarang*, 1(1), 623-632.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspitaningrum, I., dan Kustanti, E.R. (2017). Hubungan antara konformitas dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada siswa SMA Kelas XII Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 246-251.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Sa'adah, W. (2018). Urgensi bimbingan karir pada santri dalam pengembangan bakat dan minat (Studi deskriptif analisis pada pesantren ulumuddin kecamatan muara dua kota lhoksumawe). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Sixth edition. USA: University of Delaware Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2010). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syam, A.R. (2015). Manajemen pendidikan kedisiplinan santri di pondok pesantren. *Tesis* (tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Terry, G. R. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umama, H.A. (2019). *Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Vatmawati, S. (2019). Hubungan konformitas siswa dengan pengambilan keputusan karir siswa SMPN 1 Mungkid Magelang. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 55-70.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Kencana.
- Wiryo. (2018). Jangan Sampai Alumni Pesantren Sulit Nyari Kerja. Diakses pada situs <https://www.kabar-banten.com/hj-ade-yuliasih-jangan-sampai-alumni-pesantren-sulit-nyari-kerja/>