HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA KARYAWAN *KENTUCKY FRIED CHICKEN* (KFC) DI PALEMBANG

Tifani

Dosen Universitas Bina Darma
Jalan A. Yani No. 3 Palembang
Sur-el: tifani@binadarma.ac.id

Abstract: *This study aims to find the relationship between Locus of Control with career maturity in employees at Kentucky Fried Chicken (KFC) in Palembang. The research sample as many as 172 employees of KFC Palembang. The research subject is taken using simple random sampling technique. Data analysis was performed using regression analysis techniques (simple regression). All calculations were performed using SPSS version 17.00. The research result is a significant relationship between the relationship between Locus of Control with career maturity in employees Kentucky Fried Chicken (KFC) in Palembang ($R = 0.559$ $p = 0.000$ where $p < 0.01$, respectively). Further, the magnitude of the effective contribution given by the Variabel Locus of Control on career maturity is 31.3% ($R^2 = 0.313$).*

Keywords: *locus of control, career maturity, simple random sampling technique.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan mencari hubungan antara Locus of Control dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. Sampel penelitian sebanyak 172 orang karyawan KFC Palembang. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana (simple regression). Semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 17.00. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara Locus of Control dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. ($r = 0.559$ $p = 0.000$ dimana $p < 0.01$.) Selanjutnya, besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel Locus of Control terhadap kematangan karir adalah sebesar 31,3% ($R^2 = 0.313$).*

Kata Kunci: *locus of control, kematangan karir, teknik simple random sampling.*

---

1. PENDAHULUAN

Dunia usaha secara sadar atau tidak kini tengah bergerak menjadi pasar dunia, suatu pasar yang efisien yang mencakup pula daerah-daerah tidak terbatas. Adanya perubahan informasi dan globalisasi persaingan saat ini menjadi sengit karena tidak lagi terbatas pada persaingan antara sesama organisasi. Dalam situasi yang penuh dinamika ini suatu usaha harus dapat menciptakan organisasi yang dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dan dalam soal yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dan efisien dalam konteks lokal, regional bahkan

dalam konteks global. Pastinya organisasi tersebut dituntut untuk maju dan berkembang dari tahun ke tahun.

Restoran adalah satu tempat usaha atau bangunan yang diorganisir secara komersial, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Rumah makan siap saji *Kentucky Fried Chicken* (KFC) adalah rumah makan yang menghadirkan makanan dan minuman dengan cepat, biasanya berupa hamburger atau ayam goreng.

Sebuah restoran yang terkenal dan maju, memiliki karyawan yang banyak, memiliki

penghasilan dan omset yang melimpah tentunya merupakan khayalan dan cita-cita setiap restoran yang sedang atau akan berkembang. Sudah menjadi hal yang lazim jika dikatakan bahwa salah satu cita-cita setiap restoran adalah mampu membawa karyawannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan restoran tersebut.

Restoran tersebut mampu membawa karyawannya mencapai tujuan yang diinginkan maka salah satu hal yang harus dilakukan restoran tersebut untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan ialah dengan mengadakan sistem penilaian prestasi kinerja karyawan, karena dengan melakukan sistem penilaian prestasi kinerja karyawan kita dapat menilai sejauh mana atau seberapa besar kemampuan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja di restoran serta melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari di restoran.

Dharma (Nufaisa, 2011) dalam tiap perusahaan, kecil atau besar prestasi kinerja karyawan perlu dinilai sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, penugasan, promosi, keperluan training, dan masih banyak hal penting lainnya yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sistem penilaian kematangan karir karyawan ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, langkah mengadakan penilaian kinerja karyawan tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, untuk itu semua memang jelas diperlukan adanya informasi tentang sistem

penilaian prestasi kinerja masing-masing individu, karena dengan kualitas informasi yang demikian itu mempermudah perumusan kebijaksanaan yang lebih lanjut dan efektif.

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar diberbagai tempat. Dalam arti luas pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia, dalam arti sempit istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang, dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan *profesi*. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut karir.

Collin (Kaswan, 2014) meskipun ada persamaan, karir tidak sepenuhnya sama dengan pekerjaan, karir adalah dari hasil latihan dan pendidikan yang dilakukan oleh dalam waktu lama, karir juga merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan.

Super (Zulkaida dkk, 2007) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir Crites.

Kematangan karis adalah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap individu, karena

individu tersebut akan dihadapkan pada situasi proses pengambilan keputusan pekerjaan di masa mendatang. Kematangan karir meliputi lima ciri yaitu pengenalan diri, pengenalan terhadap pekerjaan, memilih karier, dan perencanaan (Fatimah, dalam Widjaja (2010)).

Naidoo (Wijayanto, 2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *Locus of Control* yaitu individu yang memiliki tingkat kematangan karir yang baik, cenderung memiliki orientasi *Locus of Control* internal. Individu dengan *Locus of Control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi.

Rotter (Nadirisyah & Zuhra, 2009) menjelaskan bahwa *Locus of Control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya. *Locus of Control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Larsen & Buss, dalam Carti, 2013).

Spector (Nadirisyah & Zuhra, 2009) mengatakan individu yang memiliki *Locus of Control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *Locus of*

Control eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome*.

Kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk memilih karir yang tepat sesuai dengan kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir, kematangan karir memiliki tahapan perkembangan dengan menunjukkan sikap yang dibutuhkan dalam merencanakan karir. Kematangan karir dengan adanya *Locus of Control* adalah salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu, keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya seperti kegagalan dan keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri, hal ini sangat dibutuhkan dalam kematangan karir karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir pada karyawan *Kentucky Fried Chicken* (KFC) di Palembang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Identitas Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variabel terikat (kematangan karir) dan variabel bebas (*locus of control*).

2.2 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Kematangan karir

Variabel kematangan karir pada karyawan diukur menggunakan skala kematangan karir yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan pada aspek-aspek kematangan karir, menurut Super (Srimulyani, 2013) mengemukakan ada 4 aspek kematangan karir yaitu perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional dan pengambilan keputusan.

2) *Locus of Control*

Locus of Control adalah keyakinan karyawan KFC di Palembang bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilan adalah karena pengaruh dirinya sendiri yang berhubungan dengan harapan individu mengenai kemampuannya untuk mengendalikan dirinya.

Variabel *Locus of Control* diukur menggunakan Likert dengan mengacu pada aspek-aspek *Locus of Control* yang disusun oleh peneliti sendiri, berdasarkan pada aspek-aspek menurut Rotter (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) yaitu kemampuan, minat dan usaha.

2.3 Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KFC sebanyak 340 karyawan dari seluruh KFC Palembang. Jumlah karyawan *crew*, *star* dan *all star* sampel pada penelitian ini berjumlah 340 karyawan.

2.4 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini berdasarkan 2 variabel, dapat diuraikan berikut.

1) Skala kematangan karir

Skala kematangan karir menggunakan jenis skala *Likert* dengan menggunakan aspek-aspek kematangan karir yang mengacu pada fenomena dilapangan. Adapun aspek-aspek kematangan karir yaitu perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional, pengambilan keputusan.

Skala kematangan karir dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk checklist. Skala kematangan karir ini terdiri dari dua bentuk pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*).

2) Skala *Locus of Control*

Skala *Locus of Control* menggunakan jenis skala *Likert* dengan menggunakan aspek-aspek *Locus of Control* yang mengacu pada fenomena dilapangan. Adapun aspek-aspek *Locus of Control* menurut Rotter (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) yaitu kemampuan, minat dan usaha.

Skala *Locus of Control* terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu berupa pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*).

Blue print skala *Locus of Control* yang disusun dalam 60 pernyataan yang terdiri dari 30 pernyataan *favourable* dan 30 *unfavourable*. Penyajian skala *Locus of Control* menggunakan 4 kategori jawaban, yaitu S (Setuju), SS (Sangat Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

2.5 Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengukuran validitas terhadap suatu alat ukur psikologik dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package Sosial Science*) version 20.0 for windows. Penelitian konsistensi aitem total akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total atau daya beda aitem dengan menghitung koefisien korelasi antara skor total tes (koefisien aitem total) koefisien validitas mempunyai makna jika bergerak dari 0,00 sampai 1,00 dan batas koefisien korelasi minimum sudah dianggap memuaskan jika mencapai 0,30. Namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2006)

2) Uji Reliabilitas

Dalam program SPSS, teknik yang disediakan untuk pengujian reliabilitas adalah *alpha* formula umum *cronbach*. Azwar (2006) pembelahan tes tidak hanya terbatas pada membagi aitem-aitem tes kedalam dua belahan saja. Cara-cara pembelahan dapat diperluas pemakaiannya untuk membagi tes menjadi beberapa belahan, apabila diperlukan. Bahkan suatu tes yang akan diestimasi reliabilitasnya dapat dibelah menjadi bagian-bagian sebanyak jumlah aitemnya sehingga setiap bagian hanya berisi satu aitem saja, dengan menggunakan program komputer SPSS.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap yaitu uji asumsi/prasyarat dan uji hipotesis. Uji

asumsi/prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

2.6 Uji Asumsi/Prasyarat

1) Uji Normalitas

Teknik analisis yang biasa digunakan dalam uji prasyarat normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Sujarwo, 2013). Apabila pengujian normal, maka hasil pengujian statistik menggunakan parametrik.

2) Uji Linieritas

Kaidah uji yang digunakan adalah $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan linier dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidak linier (Sujarwo, 2010).

3) Uji Hipotesis

Jika asumsi/prasyarat terpenuhi, analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu hubungan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir, maka hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana (*simple regression*). Regresi sederhana digunakan apabila dalam analisis regresi jumlah variabel bebas/prediktor hanya satu.

Analisis regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel. Tujuan analisis regresi adalah untuk membuat perkiraan (prediksi) nilai suatu kriterium/variabel tergantung (*dependent variabel*) melalui prediktor/variabel bebas (*independent variabel*) (Sujarwo, 2013).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur

Proses pengujian ini dilakukan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20 for windows.

1) Deskripsi Data Penelitian

Peneliti memanfaatkan deskripsi data penelitian untuk mengetahui bahwa skala *Locus of Control* dengan kematangan karir termasuk tinggi, atau rendah dengan membuat kategori masing-masing variabel berdasarkan deskripsi data penelitian di atas. Arikunto (2006) menyatakan penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan rendah, sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut : Skor yang berada $X \leq (M)$ sebagai kategori tinggi dan yang berada pada $X \geq (M)$ sebagai kategori rendah.

2) Kategori Variabel Kematangan Karir

Sebanyak 172 karyawan KFC Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 74 atau 43,02% karyawan yang memiliki kematangan karir tinggi dan 98 karyawan atau 56,97% karyawan yang memiliki kematangan karir rendah. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan KFC Palembang memiliki kematangan karir yang rendah.

3) Kategori Variabel *Locus of Control*

Sebanyak 172 karyawan KFC Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 79 atau 45,93% karyawan yang memiliki *Locus of Control* eksternal dan 93 karyawan atau 54,06% karyawan yang memiliki *Locus of*

Control internal. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan KFC Palembang memiliki *Locus of Control* internal.

3.2 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum data dianalisis, yaitu meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel penelitian ini telah terdistribusi secara normal atau tidak, dimana yang menjadi syarat untuk dilaksanakan bahwa data tersebut normal apabila nilai data lebih dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu $p > 0,05$ dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *Locus of Control* dan variabel terikat yaitu kematangan karir memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Kaidah uji yang digunakan adalah jika $p \leq 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sehingga data

tersebut akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana (*simple regression*).

3.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir pada skaryawan KFC Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,559$ dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 atau dengan kata lain $p \leq 0,01$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir pada karyawan KFC Palembang hal tersebut dapat dilihat dari aitem kematangan karir yaitu kemampuan yang dimiliki untuk karir di masa depan, mendapatkan informasi tentang karir yang digeluti, siap menghadapi persaingan dalam berkarir, aktif dalam kegiatan perusahaan, bersungguh-sungguh dalam mencapai hasil yang terbaik, menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan dan memiliki tahapan yang harus dilakukan dalam mencapai kesuksesan pada karir karyawan tersebut dan didukung oleh aitem *Locus of Control* yaitu memiliki inisiatif dalam bekerja dan mencari jalan keluar apabila mendapatkan masalah dalam bekerja, memaksimalkan potensi yang ada dalam diri, menghargai waktu, mampu beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan, memperbaiki kesalahan yang karyawan tersebut lakukan

dalam lingkungan pekerjaan dan memiliki keyakinan dalam meraih kesuksesan dalam bekerja. Hal ini pun didukung oleh teori Naidoo (Wijayanto, 2010) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *locus of Control*.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap kematangan karir berdasarkan adanya nilai sumbangan *Locus of Control* (variabel bebas) terhadap kematangan karir (variabel terikat) adalah 31,3% yang berarti masih terdapat 69% dari faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir tetapi variabel itu tidak diteliti oleh peneliti. Sumbangan *Locus of Control* dengan kematangan karir tersebut dapat dilihat dari berbagai cara karyawan yang mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain, meminta bantuan atasan dalam menyelesaikan masalah dan mempertimbangkan sesuatu dalam membuat pilihan karir.

Hubungan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir juga bisa di lihat dari hubungan aspeknya. Pada aspek perencanaan pada kematangan karir yakni kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut seperti terlihat pada karyawan yang memiliki persiapan diri seperti potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi pilihan karir dan memiliki kemampuan dalam bidang tersebut. Sedangkankan aspek kemampuan dalam *Locus of Control* karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang ada pada saat bekerja dan karyawan mampu beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan.

Kemudian aspek eksplorasi yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya berkaitan dengan aspek minat pada *Locus of Control* yakni dimana karyawan suka melakukan pekerjaan tanpa diminta oleh orang lain, karyawan mencari informasi tentang pekerjaan yang digeluti pada saat ini mengetahui pengalaman seseorang yang sukses dibidang yang diminati, karyawan juga mencari jalan keluar ketika terjadi masalah ditempat kerja.

Begitu pula dengan aspek kompetensi informasi pada kematangan karir yaitu individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya yang berkaitan dengan aspek usaha pada *Locus of Control* yaitu aktif dalam kegiatan diperusahaan, mengerjakan pekerjaan yang orang lain tidak bisa mengerjakan dan karyawan menguasai bidang pekerjaan dalam menuju karir yang lebih baik.

Aspek pengambilan keputusan pada kematangan karir yaitu individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan hal ini berkaitan dengan aspek minat pada *Locus of Control* yaitu karyawan memiliki minat yang sesuai dengan pekerjaan pada saat ini, suka memberikan ide untuk memajukan perusahaan dan memberikan pendapat untuk kepentingan perusahaan dan

mencari informasi untuk menambah pengetahuan dalam pekerjaan

Deskripsi data berdasarkan kategorisasi kematangan karir pada penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat kematangan karir subjek yang terdiri dari kategori tinggi yaitu 43,02% (74 orang) dan kategori rendah 56,97% (98 orang). Sedangkan hasil deskripsi data penelitian menunjukkan jika rata-rata tingkat kematangan karir karyawan KFC Palembang masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 56,97% (98 orang) dari total keseluruhan 172 subjek. Nilai rata-rata tingkat kematangan karir yang berada dalam kategori rendah menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kematangan karir yang rendah.

Hal ini dilihat dari perilaku karyawan pada saat bekerja, karyawan tidak menjalankan prosedur perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, karyawan juga tidak mempelajari prosedur sehingga ketika karyawan mendapatkan quis atau tes untuk kenaikan jabatan karyawan banyak yang tidak memenuhi kriteria sehingga banyak karyawan yang tidak lulus sehingga terhambatnya jenjang karir atau kematangan karir karyawan tersebut.

Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karir, mereka memiliki kesadaran akan proses keputusan karir, seringkali berfikir akan alternatif karir atau analisis karir yang tepat, menghubungkan antara pengalaman yang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karir, komitmen dalam membuat pilihan karir, dan mampu

menyeimbangkan antara harapan dan tuntutan realitas.

Naidoo (Wijayanto, 2013) menunjukkan bahwa individu dengan kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *Locus of Control*. Individu dengan *Locus of Control* ketika dihadapkan pada pemilihan karir maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi.

Levenson (Safitri, 2013) menyatakan *Locus of Control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya.

Kategorisasi *Locus of Control* menunjukkan rata-rata tingkat *Locus of Control* subjek terdapat 45,93% (79) dalam kategori eksternal dan 54,06% (93 orang) dalam kategori internal. Sedangkan hasil deskripsi data penelitian menunjukkan jika rata-rata tingkat *Locus of Control* pada karyawan KFC Palembang masuk dalam kategori internal, yaitu sebanyak 54,06% (93 orang) dari total keseluruhan 172 subjek. Nilai rata-rata tingkat *Locus of Control* yang berada dalam kategori internal menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *Locus of Control* internal.

Hal ini berarti *Locus of Control* yang dimiliki oleh karyawan KFC Palembang terletak

pada *Locus of Control* internal hal ini terlihat pada saat karyawan sedang bekerja dimana karyawan tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, karyawan tidak segera membuat makanan yang hampir habis terjual hal ini membuat konsumen harus menunggu pembuatan makanan yang dipesan oleh konsumen tersebut.

Sumbangan efektif aspek variabel *Locus of Control* terhadap kematangan karir mendapatkan hasil yaitu yang paling tinggi adalah aspek kemampuan dengan sumbangan efektif komponen sebesar 21,63% dan yang paling rendah adalah aspek minat dengan sumbangan efektif komponen sebesar 4,07%

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa subjek memiliki tingkat kematangan karir yang rendah, hal ini terlihat dari rata-rata tingkat kematangan karir subjek yang berada dalam kategori rendah sesuai dengan prediksi semula jika *Locus of Control* merupakan prediktor yang mempengaruhi kematangan karir terbukti benar.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara *Locus of Control* dengan kematangan karir pada karyawan *Kentucky Fried Chicken* (KFC) di Palembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Carti. 2013. *Hubungan Locus of Control dengan Motivasi Konselor dalam memberikan Layanan Konseling Perorangan*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri. Semarang.
- Kaswan. 2014. *Career Development*. Alfabeta. Bandung.
- Nadirisyah,, Zuhra, I.M. 2009. *Locus of Control Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi. Vol.2 No.2 Juli 2003.
- Nufaisa. 2011. *Sistem Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Dakwah. Surabaya.
- Nurhidayah, S., Hidayanti, N. 2009. *Hubungan Antara Ketabahan dan Locus of Control Eksternal dengan Kebermaknaan Hidup pada Istri yang Bekerja di Bagian Sewing*. Jurnal Soul Vol.2 No 2, September 2009.
- Safitri, I.N. 2013. *Kepatuhan Penderita Diabetes Mellitus Tipe II Ditinjau dari Locus Of Control*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol.01 No.02. Agustus 2013.
- Srimulyani. 2013. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Internal Locus Of Control, Kematangan Karir Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Bekerja (Studi Empiris pada Mahasiswa Kelas Karyawan Unika Widya Mandala Madiun)*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Widya Mandala. Madiun. Widya Warta No.01 Tahun XXXV II. Januari 2013.
- Sujarwo. 2013. *Diktat Kuliah Statistik 1*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma. Palembang.
- Widjaja. 2010. *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Remaja*. (Skripsi, tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Wijayanto, N. 2013. *Pengembangan Inventori Kematangan Karir Peserta Didik*. Skripsi (tidak diterbitkan), Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Zulkaida, A. 2007. *Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir*. Proceeding Pesat, Vol.2 tanggal 22 Agustus 2007, ISSN: 1858-2559, 1-4.