MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH EFIKASI DIRI, LITERASI DIGITAL, DAN DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP PERENCANAAN KARIER LULUSAN BARU JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MATARAM

Lalu Muhammad Rifki[1], Mukmin Suryatni[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram
lalurifki23@gmail.com[1] , msuryatni@yahoo.com[2]

Abstract
This study aims to determine and analyze the effects of self-efficacy, digital literacy, and parental support on the career planning of fresh graduates from the Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Mataram. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 208 fresh graduates, with a sample of 69 respondents selected using a non-probability sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that self-efficacy and parental support have positive and significant partial effects on career planning, while digital literacy has a positive but insignificant effect. Simultaneously, all three variables have a significant effect on career planning. The Adjusted R Square value of 0.629 indicates that self-efficacy, digital literacy, and parental support explain 62.9% of the variation in career planning, while the remaining 37.1% is explained by other factors outside the research model.
***Keywords**: Self-Efficacy, Digital Literacy, Parental Support, Career Planning, Fresh Graduates.*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier lulusan baru (fresh graduate) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 208 lulusan baru, dengan sampel sebanyak 69 responden yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan orang tua secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier, sedangkan literasi digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karier. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 menunjukkan bahwa efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua mampu menjelaskan 62,9% variasi perencanaan karier, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.
Kata kunci: Efikasi Diri, Literasi Digital, Dukungan Orang Tua, Perencanaan Karier, Lulusan Baru.

Article history
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. Pendahuluan

Perencanaan karier merupakan salah satu tahapan penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi lulusan baru (fresh graduate). Perencanaan karier tidak hanya berkaitan dengan pemilihan pekerjaan pertama setelah lulus, tetapi juga mencakup

ISSN : 3025-9495

proses penetapan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang, identifikasi peluang kerja, serta kesiapan individu dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Simamora (2011:504) dalam Annisa (2021) mengemukakan bahwa perencanaan karier merupakan suatu proses ketika individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier. Sejalan dengan hal tersebut, Dillard (1985) menjelaskan bahwa perencanaan karier merupakan proses individu dalam mencapai tujuan karier yang ditandai dengan adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita terhadap pekerjaan, serta dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan. Dalam kondisi persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat dan dinamis, kemampuan individu dalam merencanakan karier secara matang menjadi faktor penting untuk mendukung keberhasilan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Namun, proses transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja masih menjadi tantangan bagi sebagian lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2025 terdapat 904.440 penganggur dengan tingkat pendidikan universitas dari total 7.461.507 penganggur terbuka di Indonesia. Selain itu, Labor Market Brief LPEM FEB UI edisi Juli 2026 menunjukkan bahwa bidang studi Manajemen memiliki proporsi terbesar di antara penganggur berpendidikan minimal S1, yaitu sekitar 10,3 persen. Sementara itu, berdasarkan data BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas pada Agustus 2025 mencapai 4,19 persen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi, termasuk lulusan bidang Manajemen, masih menghadapi tantangan dalam memasuki pasar tenaga kerja sehingga persiapan dan perencanaan karier menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Holland (1997) menjelaskan bahwa pemilihan dan perencanaan karier berkaitan dengan kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, individu perlu memahami minat, nilai, dan kemampuannya agar dapat menentukan pilihan karier yang sesuai. Selanjutnya, Lent, Brown, dan Hackett (1994) melalui Social Cognitive Career Theory (SCCT) menjelaskan bahwa perkembangan karier individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, pengalaman belajar, serta dukungan dan hambatan lingkungan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Greenhaus et al. (2010) menyatakan bahwa individu yang tidak memiliki perencanaan karier yang jelas cenderung bersikap pasif terhadap peluang kerja dan kurang siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan wawancara pendahuluan terhadap tiga lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dua responden belum memiliki tujuan karier yang spesifik dan masih mengalami keraguan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi dunia kerja, sedangkan satu responden lainnya telah memiliki tujuan karier yang lebih terarah. Meskipun ketiga responden telah memanfaatkan teknologi digital untuk memperoleh informasi peluang kerja dan memperoleh dukungan orang tua, pemanfaatan teknologi tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan kejelasan perencanaan karier.

Menurut Mafirda (2021), faktor yang memengaruhi perencanaan karier dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi yang berasal dari dalam diri individu, baik secara fisik maupun psikologis, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan kondisi di luar diri individu, termasuk keluarga dan lingkungan. Berdasarkan pengelompokan tersebut, penelitian ini memfokuskan perhatian pada efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua sebagai faktor yang diperkirakan memengaruhi perencanaan karier lulusan baru. Winkel dan Hastuti dalam Saputri (2024) juga menjelaskan bahwa perencanaan karier dipengaruhi oleh faktor internal, seperti nilai kehidupan, taraf inteligensi, bakat, minat, sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani, serta faktor eksternal, seperti masyarakat, kondisi sosial ekonomi keluarga, pendidikan, teman sebaya, dan tuntutan

pekerjaan. Sementara itu, Frank Parsons dalam Winkel dan Hastuti menjelaskan bahwa perencanaan karier memerlukan pengetahuan dan pemahaman diri, pengetahuan mengenai dunia kerja, serta kemampuan menalar secara realistis antara kondisi diri dan dunia kerja.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994) berdasarkan teori kognitif sosial Bandura (1986). Teori ini menjelaskan bahwa perkembangan karier tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu, tetapi juga melibatkan interaksi antara faktor personal, kognitif, pengalaman belajar, dan lingkungan sosial. Menurut Lent et al. (1994), individu merupakan agen aktif dalam proses perkembangan kariernya karena memiliki kemampuan membentuk keyakinan terhadap diri sendiri, menetapkan tujuan, serta mengarahkan perilaku berdasarkan pengalaman dan kondisi lingkungan. SCCT relevan dengan penelitian ini karena efikasi diri berkaitan dengan keyakinan lulusan baru terhadap kemampuannya dalam menentukan dan mencapai tujuan karier, literasi digital berkaitan dengan kompetensi dalam memperoleh serta memanfaatkan informasi karier, sedangkan dukungan orang tua merupakan bentuk dukungan lingkungan sosial yang membantu individu menghadapi proses perencanaan karier.

Salah satu faktor internal yang berkaitan dengan perencanaan karier adalah efikasi diri. Bandura dalam Ermianti, Suryatni, dan Nurmayanti (2026) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, Alwisol (2009) dalam Nabila (2020) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan persepsi individu mengenai seberapa baik dirinya mampu berfungsi dalam menghadapi situasi tertentu serta keyakinan bahwa dirinya dapat melakukan tindakan yang diharapkan. Dalam konteks perencanaan karier, efikasi diri membantu lulusan baru dalam menghadapi tantangan, mengeksplorasi pilihan pekerjaan, serta menentukan langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri atas tiga aspek utama, yaitu tingkat (magnitude), luas bidang (generality), dan kekuatan (strength). Hal ini sejalan dengan penelitian Mafirda (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karier siswa kelas XII MA Sunan Ampel Siyar Pasuruan.

Selain faktor psikologis, perkembangan teknologi menjadikan literasi digital sebagai salah satu kemampuan yang relevan dalam proses perencanaan karier. UNESCO (2018) menjelaskan bahwa literasi digital mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Literasi digital tidak hanya terbatas pada penggunaan perangkat, tetapi juga mencakup kemampuan mengakses, mengevaluasi, mengelola, dan memanfaatkan informasi secara bertanggung jawab. Dalam konteks perencanaan karier, kemampuan tersebut membantu individu memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan, memahami persyaratan pekerjaan, menyusun dokumen lamaran secara digital, serta mengikuti proses rekrutmen berbasis daring. European Commission melalui kerangka Digital Competence Framework (DigComp) menjelaskan bahwa kompetensi digital meliputi literasi informasi dan data, komunikasi digital, pembuatan konten digital, keamanan digital, serta pemecahan masalah berbasis teknologi. Dengan demikian, literasi digital menjadi kemampuan pendukung bagi lulusan baru dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Penelitian Annisa et al. (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan literasi digital dan perencanaan karier siswa SMA, sehingga kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital berkaitan dengan proses pencarian informasi dan penyusunan perencanaan karier.

Selanjutnya, faktor eksternal yang berkaitan dengan perencanaan karier adalah dukungan orang tua. Menurut Sherri L. Turner et al. (2003), dukungan orang tua merupakan persepsi individu terhadap dukungan orang tua dalam aktivitas yang berkaitan dengan

perkembangan pendidikan dan karier. Dukungan tersebut mencakup keterlibatan orang tua dalam membantu pengembangan keterampilan karier, memberikan contoh perilaku kerja, memberikan dorongan verbal, serta menyediakan dukungan emosional dalam proses pengambilan keputusan karier. Sejalan dengan hal tersebut, Rollins dalam Nadira (2017) mendefinisikan dukungan orang tua sebagai interaksi yang dikembangkan oleh orang tua melalui perawatan, kehangatan, persetujuan, dan berbagai perasaan positif terhadap anak. Dalam konteks lulusan baru, dukungan orang tua dapat membantu individu memperoleh informasi, motivasi, serta kepercayaan diri dalam menetapkan tujuan dan menyusun langkah strategis untuk memasuki dunia kerja. Turner et al. (2003) mengelompokkan dukungan orang tua ke dalam empat aspek, yaitu dukungan instrumental (instrumental assistance), keteladanan karier (career modeling), dorongan verbal (verbal encouragement), dan dukungan emosional (emotional support).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua memiliki keterkaitan dengan perkembangan karier individu. Penelitian Bela Nabila (2020) menemukan bahwa efikasi diri dan dukungan orang tua berpengaruh signifikan terhadap kematangan karier siswa SMK, baik secara parsial maupun simultan. Amini dan Salim (2020) menunjukkan bahwa dukungan orang tua memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa melalui mekanisme planned happenstance. Sementara itu, Purnama, Indrawati, dan Akbarini (2024) menunjukkan bahwa literasi digital dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian Dika Yunilva Aziz dan Rani Sofya (2025) juga menunjukkan bahwa literasi digital dan career planning secara simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih memiliki perbedaan dalam hal subjek, konteks, maupun variabel yang dianalisis. Sebagian penelitian berfokus pada siswa SMA dan SMK, sedangkan penelitian lainnya mengkaji mahasiswa yang masih berada dalam proses pendidikan. Selain itu, beberapa penelitian menggunakan kesiapan kerja atau kematangan karier sebagai variabel terikat, bukan secara khusus perencanaan karier pada kelompok lulusan baru perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat ruang untuk mengkaji secara lebih spesifik pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier lulusan baru perguruan tinggi. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus subjek penelitian, yaitu lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, serta pengujian tiga faktor yang mencakup aspek psikologis, kemampuan digital, dan dukungan lingkungan keluarga dalam satu model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai perencanaan karier lulusan baru, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi, orang tua, dan lulusan baru dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian asosiatif kausal bertujuan mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Penelitian dilaksanakan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada

kesesuaian objek penelitian dengan fenomena perencanaan karier lulusan baru yang sedang mengalami masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Januari-Oktober 2026, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi penelitian ini adalah lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram pada periode yudisium Maret, Juni, dan Juli 2026, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 208 orang. Kriteria responden meliputi lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mataram yang termasuk dalam periode enam bulan terakhir. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$\left[n = \frac{N}{1 + \mathrm{N}(e)^2}\right]$$

Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel minimum sebanyak 67,53 yang kemudian dibulatkan menjadi 68 responden. Selanjutnya, jumlah sampel pada setiap periode yudisium ditentukan secara proporsional menggunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} x\ n$$

Berdasarkan perhitungan proporsional, diperoleh sampel sebanyak 18 responden dari periode Maret, 33 responden dari periode Juni, dan 17 responden dari periode Juli 2026. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling, sedangkan penentuan responden dilakukan dengan teknik consecutive sampling, yaitu merekrut responden secara berurutan berdasarkan kriteria penelitian hingga jumlah sampel terpenuhi. Menurut Bujang (2022), teknik consecutive sampling menggunakan prinsip first-come, first-served. Dalam pelaksanaannya, penelitian memperoleh 69 responden, terdiri atas 19 responden periode Maret, 33 responden periode Juni, dan 17 responden periode Juli 2026.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu perencanaan karier sebagai variabel terikat (Y), serta efikasi diri (X1), literasi digital (X2), dan dukungan orang tua (X3) sebagai variabel bebas. Perencanaan karier diartikan sebagai tanggapan responden mengenai proses menilai potensi diri, mengeksplorasi informasi karier, menetapkan tujuan, dan menyusun langkah strategis untuk memasuki serta mengembangkan karier. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu penilaian diri, pencarian peluang dan kesempatan, pengambilan keputusan serta penetapan tujuan, penyusunan rencana, dan upaya mencapai tujuan.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tantangan perencanaan karier yang diukur melalui magnitude, generality, dan strength. Literasi digital merupakan kemampuan memanfaatkan teknologi digital untuk memperoleh, mengevaluasi, dan menggunakan informasi karier, dengan indikator digital skill, digital ethics, digital safety, dan digital culture. Sementara itu, dukungan orang tua merupakan bentuk dukungan dalam pengembangan dan perencanaan karier yang diukur melalui instrumental assistance, career-related modeling, verbal encouragement, dan emotional support.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka yang diperoleh dari skor jawaban kuesioner responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, sedangkan data sekunder

diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta sumber relevan lainnya untuk mendukung landasan teori dan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai efikasi diri, literasi digital, dukungan orang tua, dan perencanaan karier berdasarkan indikator setiap variabel. Sementara itu, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi pendukung melalui pedoman pertanyaan yang tetap memberikan keleluasaan kepada informan dalam menyampaikan jawaban.

Pengumpulan data dilakukan dengan menentukan responden berdasarkan kriteria purposive sampling, kemudian menyebarkan kuesioner melalui Google Form hingga jumlah sampel yang dibutuhkan terpenuhi. Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung dengan wawancara secara daring kepada beberapa responden. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Agus Kurniawan (2014), yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial melalui lima kategori jawaban.Skor penilaian yang digunakan terdiri atas Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Untuk menentukan kategori penilaian, digunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$Interval\ Kelas = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Dengan demikian, diperoleh interval kelas sebesar 0,8. Kategori penilaian variabel efikasi diri dibagi menjadi sangat yakin (4,21–5,00), yakin (3,41–4,20), cukup yakin (2,61–3,40), tidak yakin (1,81–2,60), dan sangat tidak yakin (≤1,80). Pada variabel literasi digital, kategori yang digunakan adalah sangat tinggi hingga sangat rendah; dukungan orang tua menggunakan kategori sangat didukung hingga sangat tidak didukung; sedangkan perencanaan karier menggunakan kategori sangat terencana hingga sangat tidak terencana dengan rentang interval yang sama.

Prosedur analisis data diawali dengan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2021), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson dengan rumus Pearson Product Moment menurut Ghozali (2016), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Dalam penelitian ini, nilai r tabel diperoleh sebesar 0,237 berdasarkan df=n-2=69-2=67.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2013), pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha,* dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan nilai kurang dari 0,60 menunjukkan instrumen tidak reliabel. Setelah instrumen memenuhi pengujian tersebut, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2016), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap perencanaan karier sebagai variabel dependen. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Persamaan regresi yang digunakan menurut Nugroho (2005) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), uji asumsi klasik merupakan pengujian persyaratan dalam analisis regresi yang bertujuan memastikan model menghasilkan koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan konsisten. Pengujian ini dilakukan untuk menghindari penyimpangan dalam analisis regresi sehingga hasil penelitian lebih akurat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) bertujuan mengetahui apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, dengan kriteria nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menurut Sujarweni (2015) bertujuan mengetahui ketidaksamaan varians kesalahan pengganggu dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui scatter plot menggunakan SPSS. Apabila titik-titik membentuk pola teratur, seperti melebar, menyempit, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu pada sumbu Y positif dan negatif, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier, baik secara simultan maupun parsial. Pengujiannya meliputi uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2)

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Subjek dan Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua terhadap perencanaan karier. Subjek penelitian adalah lulusan baru (fresh graduate) S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram yang telah dinyatakan lulus atau melaksanakan yudisium dalam enam bulan terakhir, yaitu periode Maret, Juni, dan Juli 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring dengan menggunakan skala Likert 1–5. Dari total populasi sebanyak 208 lulusan dan jumlah sampel minimum 68 responden, penelitian ini memperoleh 69 responden yang memenuhi kriteria untuk dianalisis.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 49 orang atau 71%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 20 orang atau 29%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan baru yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan. Berdasarkan bulan yudisium, responden terbanyak berasal dari periode Juni 2026, yaitu sebanyak 33 orang atau 47,8%. Selanjutnya, responden dari periode Maret 2026 berjumlah 19 orang atau 27,5%, sedangkan periode Juli 2026 sebanyak 17 orang atau 24,6%. Dengan demikian, sebagian besar responden penelitian merupakan lulusan yang melaksanakan yudisium pada Juni 2026.Ditinjau dari usia, mayoritas responden berusia 22 tahun sebanyak 39 orang atau 56,5%, diikuti responden berusia 23 tahun sebanyak 26 orang atau 37,7%. Sementara itu, responden berusia 21 tahun dan 24 tahun masing-masing berjumlah 2 orang atau 2,9%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh lulusan baru pada rentang usia 22–23 tahun.

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan status pekerjaan, sebanyak 36 responden atau 52,2% telah bekerja, sedangkan 27 responden atau 39,1% belum bekerja. Selain itu, terdapat 3 responden atau 4,3% yang sedang menjalankan usaha atau berwirausaha, 2 responden atau 2,9% yang melanjutkan pendidikan, serta 1 responden atau 1,4% yang mengikuti program Maganghub Kemnaker. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan baru telah memasuki dunia kerja. Namun, masih terdapat proporsi responden yang cukup besar dan belum memperoleh pekerjaan, sehingga perencanaan karier tetap menjadi aspek penting dalam proses transisi lulusan baru menuju dunia kerja.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel Perencanaan Karier (Y)

Simamora (2011:504) dalam Annisa (2021) mengemukakan bahwa perencanaan karier merupakan suatu proses ketika individu mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier. Berdasarkan hasil penelitian, variabel perencanaan karier memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,51 dengan kategori Sangat Terencana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram memiliki tingkat perencanaan karier yang sangat baik.

Dilihat dari masing-masing indikator, Mengejar Tujuan Prestasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,73. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki dorongan, daya juang, dan komitmen yang tinggi dalam mencapai target karier yang telah ditetapkan. Selanjutnya, indikator Mencari Peluang Kesempatan memperoleh rata-rata sebesar 4,56, yang menggambarkan kesadaran lulusan dalam mencari serta memanfaatkan berbagai peluang untuk mengembangkan karier. Indikator Pembuatan Keputusan dan Penetapan Tujuan serta Perencanaan masing-masing memperoleh nilai rata-rata 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan dalam menentukan arah karier dan menyusun langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

Sementara itu, indikator Penilaian Diri memperoleh nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,31, tetapi masih berada dalam kategori Sangat Terencana berdasarkan tabel. Secara lebih khusus, item Y2 mengenai pemahaman terhadap kelebihan dan kekurangan diri memperoleh skor 4,19 dengan kategori Terencana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun lulusan baru telah memiliki perencanaan karier yang baik, pemahaman terhadap potensi dan keterbatasan diri masih perlu ditingkatkan agar pilihan karier yang ditetapkan semakin sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.

Variabel Efikasi Diri (X1)

Menurut Bandura dalam Saputri (2024), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengambil tindakan untuk menghadapi situasi tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,57 dengan kategori Sangat Yakin. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan baru memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan, khususnya yang berkaitan dengan proses memasuki dunia kerja. Berdasarkan indikatornya, Strength atau kekuatan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,64. Hasil ini didukung oleh item X1.6 yang memperoleh skor 4,68, mencerminkan keteguhan lulusan untuk bangkit dan berusaha lebih keras ketika menghadapi kegagalan dalam melamar pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan dan ketahanan diri untuk tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan karier.

Selanjutnya, indikator Generality atau luas bidang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,58 dengan kategori Sangat Yakin. Hal ini menggambarkan keyakinan responden dalam

menerapkan kemampuan yang dimiliki pada berbagai situasi dan bidang pekerjaan. Sementara itu, indikator Magnitude atau tingkat kesulitan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,50. Item X1.2 pada indikator tersebut memperoleh skor 4,36, yang menunjukkan bahwa lulusan masih membutuhkan pengembangan diri secara bertahap ketika menghadapi berbagai tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Meskipun menjadi indikator dengan nilai terendah, seluruh indikator efikasi diri tetap berada dalam kategori Sangat Yakin.

Variabel Literasi Digital (X2)

Menurut Farichah et al. (2024) dalam Ardhana, Akmalia, dan Fitria (2026), literasi digital mencakup kecakapan dalam membaca dan memahami informasi dalam format digital. Sementara itu, Syafrial (2023) menekankan pentingnya penggunaan media digital secara cerdas, etis, dan sesuai dengan ketentuan hukum. Berdasarkan hasil penelitian, variabel literasi digital memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,63 dengan kategori Sangat Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa lulusan baru memiliki kemampuan literasi digital yang sangat baik dalam memanfaatkan teknologi dan media digital. Indikator Digital Ethics memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,78 dengan kategori Sangat Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran yang baik dalam menerapkan etika ketika beraktivitas di ruang digital, termasuk menjaga perilaku serta memahami pentingnya privasi. Selanjutnya, indikator Digital Safety memperoleh rata-rata sebesar 4,63, yang menggambarkan kemampuan responden dalam memperhatikan keamanan ketika menggunakan teknologi dan mengakses informasi digital.

Indikator Digital Culture memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60, menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik mengenai penggunaan teknologi digital sesuai dengan nilai dan budaya yang berlaku. Sementara itu, indikator Digital Skill memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,51. Meskipun tetap berada dalam kategori Sangat Tinggi, terdapat aspek yang masih perlu diperhatikan, yaitu kemampuan menyaring kebenaran informasi berita dan keabsahan lowongan pekerjaan pada item X2.5 yang memperoleh skor 4,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecakapan teknis dalam menggunakan media digital perlu diimbangi dengan kemampuan mengevaluasi dan memastikan kebenaran informasi, terutama ketika mencari peluang pekerjaan melalui platform digital.

Variabel Dukungan Orang Tua (X3)

Menurut Sherri L. Turner, Annette Alliman-Brissett, Richard T. Lapan, Sharanya Udipi, dan Damla Ergun (2003), dukungan orang tua merupakan persepsi individu terhadap dukungan yang diberikan orang tua dalam aktivitas yang berkaitan dengan perkembangan pendidikan dan karier. Berdasarkan hasil penelitian, variabel dukungan orang tua memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 dengan kategori Didukung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memperoleh dukungan orang tua dalam proses pengembangan dan perencanaan karier. Indikator Verbal Encouragement memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59 dengan kategori Sangat Didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa bentuk dukungan yang paling dirasakan oleh lulusan baru adalah pemberian motivasi secara verbal, dorongan moral, serta apresiasi dari orang tua. Dukungan tersebut dapat memberikan semangat dan keyakinan kepada lulusan dalam menentukan serta mencapai tujuan karier.

Selanjutnya, indikator Emotional Support memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kategori Sangat Didukung. Hal ini menunjukkan adanya dukungan emosional yang dirasakan responden ketika menghadapi berbagai situasi dalam proses perencanaan karier. Indikator Instrumental Assistance memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kategori Sangat Didukung, yang menggambarkan adanya bantuan nyata dari orang tua dalam mendukung kebutuhan pendidikan maupun karier lulusan. Sementara itu, indikator Career Modeling

memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,72 dengan kategori Didukung. Secara khusus, item X3.9 mengenai memperkenalkan anak kepada rekan kerja memperoleh skor 3,48. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dukungan orang tua dalam bentuk pemberian contoh langsung maupun pengenalan terhadap lingkungan dan jaringan profesional masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan orang tua lebih banyak dirasakan melalui motivasi dan dorongan moral dibandingkan melalui keterlibatan langsung dalam memperkenalkan lulusan kepada dunia kerja.

Analisis dan Hasil Penelitian
Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.112	.438		2.542	.013		
	Efikasi Diri	.484	.084	.622	5.773	.000	.470	2.126
	Literasi Digital	.095	.136	.076	.697	.488	.458	2.181
	Dukungan Orangtua	.179	.077	.205	2.319	.024	.695	1.438
a. Dependent Variable: Perencanan Karir								

Berdasarkan estimasi parameter diperoleh persamaan matematis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = 1,112 + 0,484X_1 + 0,095X_2 + 0,179X_3 + e}$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,112 mengindikasikan bahwa apabila efikasi diri, literasi digital, dan dukungan orang tua dianggap tetap nol, maka perencanaan karier diperkirakan sebesar 1,112. Ketiga variabel independen memiliki koefisien regresi positif, yaitu efikasi diri sebesar 0,484, literasi digital sebesar 0,095, dan dukungan orang tua sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut diikuti peningkatan perencanaan karier, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Efikasi diri memiliki koefisien paling besar, sehingga menunjukkan kontribusi perubahan paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

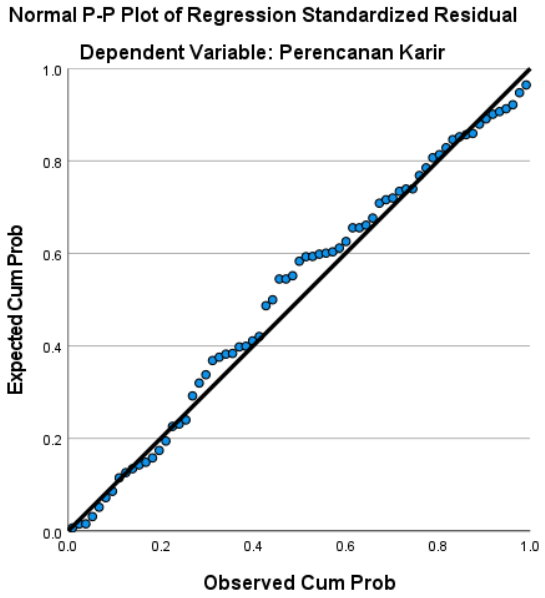
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23316579
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.045
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.183
	Sig.	.113

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	99% Confidence Interval	Lower Bound	.105
		Upper Bound	.121
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Dapat diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) dari variable penelitian , yaitu sebesar 0,183. Karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,183 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel peelitian berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis grafik dalam uji normalitas. Analisis dilakukan dengan melihat grafik normal *Probabulity Plot*.

Gambar 1. Kurva Normal P-plot



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

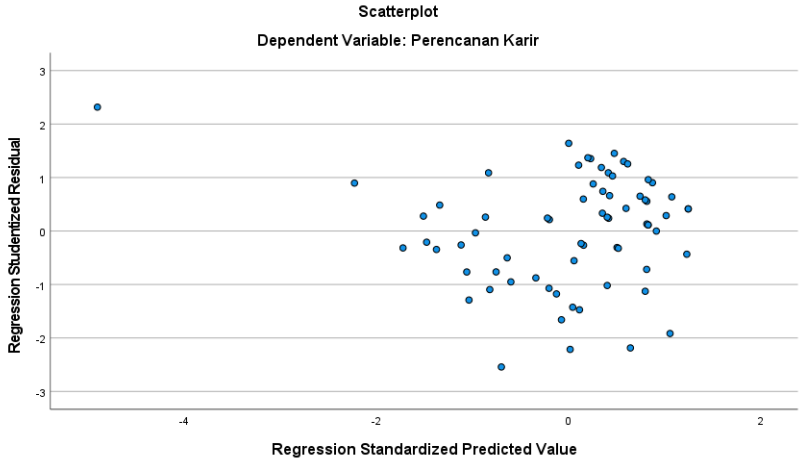
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Var. X1	.470	2.126
	Var. X2	.458	2.181
	Var. X3	.695	1.438
a. Dependent Variable: Perencanaan Karir			

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Efikasi Diri memiliki nilai tolerance sebesar 0,470 dan VIF sebesar 2,126, variabel Literasi Digital memiliki nilai tolerance sebesar 0,458 dan VIF sebesar 2,181, sedangkan variabel Dukungan Orang Tua memiliki nilai tolerance sebesar 0,695 dan VIF sebesar 1,438. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut Sujarweni (2015), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian melalui scatter plot, titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tidak bergelombang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.734	3	2.245	39.465	.000[b]
	Residual	3.697	65	.057		
	Total	10.431	68			
a. Dependent Variable: Perencanan Karir						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Orangtua, Efikasi Diri, Literasi Digital						

Berdasarkan tabel 4. diperoleh nilai f hitung sebesar 39,465 dengan nlai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai f hitung (39,465) > f tabel (2,75) dan tingkat signifikansinya jauh di bawah 0,05 (0,000 < 0,05), maka H*0* ditolak dan H*a* diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda penelitian ini dinyatakan sangat layak dan hasilnya menunjukan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keputusan Hipotesis
Efikasi Diri (X1)	5.773	1,997	.000	H1 Diterima (Signifikan)
Literasi Digital (X2)	0.697	1,997	.488	H2 Ditolak (Tidak Signifikan)
Dukungan Orang Tua (X3)	2.319	1,997	.024	H3 Diterima (Signifikan)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), Efikasi Diri memperoleh nilai t hitung sebesar 5,773 > 1,997 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier. Literasi Digital memperoleh nilai t hitung sebesar 0,697 < 1,997 dengan signifikansi 0,488 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Perencanaan Karier. Sementara itu, Dukungan Orang Tua memperoleh nilai t hitung sebesar 2,319 > 1,997 dengan signifikansi 0,024 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier. Dengan demikian, H1 dan H3 diterima, sedangkan H2 ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803[a]	.646	.629	.23849
a. Predictors: (Constant), Dukungan Orangtua, Efikasi Diri, Literasi Digital				
b. Dependent Variable: Perencanan Karir				

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,803 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Efikasi Diri, Literasi Digital, dan Dukungan Orang Tua dengan Perencanaan Karier. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 atau 62,9% menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, Literasi Digital, dan Dukungan Orang Tua mampu menjelaskan variasi Perencanaan Karier sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti IPK, motivasi intrinsik, dan relasi networking mahasiswa.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,773 lebih besar dari t tabel 1,997 (5,773 > 1,997), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

ISSN : 3025-9495

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan lulusan baru terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi hambatan dan tantangan dunia kerja, maka semakin matang dan terarah pula perencanaan karier yang dimiliki. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menyebabkan perencanaan karier menjadi kurang optimal. Temuan ini sejalan dengan teori Albert Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi tantangan. Selain itu, Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikemukakan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994) menempatkan efikasi diri sebagai faktor personal yang memengaruhi perilaku karier, termasuk dalam merencanakan masa depan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Enun Fatmah Saputri (2024), Siva Indah Purnama, dkk. (2024), serta Bela Nabila (2020) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan dalam mendukung kesiapan individu menghadapi dunia kerja dan mempersiapkan karier.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Perencanaan Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Perencanaan Karier lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,697 lebih kecil dari t tabel 1,997 (0,697 < 1,997), serta nilai signifikansi sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05 (0,488 > 0,05). Dengan demikian, H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital tidak secara otomatis memengaruhi kematangan perencanaan karier lulusan baru secara signifikan. Berdasarkan hasil deskriptif, rata-rata skor Literasi Digital berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 4,63. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi, kemampuan mengakses informasi melalui internet, serta penerapan etika digital telah menjadi keterampilan dasar (basic skills) yang umumnya dimiliki lulusan baru, khususnya Generasi Z. Oleh karena itu, literasi digital belum menjadi faktor pembeda utama dalam menentukan kematangan perencanaan karier.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Annisa (2021) serta Dika Yunilva Aziz dan Rani Sofya (2025) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara literasi digital dan perencanaan karier. Namun, penelitian ini sejalan dengan Syahputra (2023) yang menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, pada konteks penelitian ini, literasi digital lebih berperan sebagai sarana pendukung pencarian kerja, sedangkan kejelasan arah karier lebih berkaitan dengan faktor psikologis dan dukungan lingkungan terdekat.

Pengaruh Dukungan Orang tua terhadap Perencanaan Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Orang Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier lulusan baru Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,319 lebih besar dari t tabel 1,997 (2,319 > 1,997), serta nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 (0,024 < 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perhatian, motivasi, dan bantuan nyata yang diberikan orang tua, maka semakin meningkat pula kematangan perencanaan karier lulusan baru. Sebaliknya, kurangnya dukungan orang tua dapat menghambat individu dalam menentukan arah dan mempersiapkan kariernya. Temuan ini sejalan dengan teori Sherri L. Turner et al. (2003) yang menjelaskan bahwa dukungan orang tua melalui instrumental

assistance, career modeling, verbal encouragement, dan emotional support berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam aktivitas pengembangan karier.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator Verbal Encouragement memperoleh skor tertinggi sebesar 4,59. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan moral dan motivasi secara verbal dari orang tua merupakan bentuk dukungan yang paling dirasakan dan dibutuhkan oleh lulusan baru. Temuan tersebut juga memperkuat Social Cognitive Career Theory yang dikemukakan oleh Lent dkk. (2000), bahwa dukungan lingkungan (contextual supports) berperan dalam memfasilitasi perilaku karier individu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Shafa Cahya Fidyawati et al. (2024), Winda Nadira (2017), serta Anggun Pratiwi dan Rose Mini A.S. (2025) yang secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan orang tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan, adaptabilitas, serta pengambilan keputusan karier individu. Dengan demikian, dukungan orang tua menjadi salah satu faktor penting dalam membantu lulusan baru menentukan dan mempersiapkan arah kariernya.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Dukungan Orang Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karier lulusan baru, sedangkan Literasi Digital berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri serta dukungan keluarga menjadi faktor penting dalam membentuk perencanaan karier yang matang dan terarah. Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat teori Albert Bandura (1997), Social Cognitive Career Theory (SCCT) dari Lent, Brown, dan Hackett (1994), serta konsep dukungan lingkungan keluarga yang dikemukakan oleh Sherri L. Turner et al. (2003). Secara praktis, perguruan tinggi diharapkan meningkatkan program bimbingan dan konseling karier, orang tua memberikan dukungan moral serta ruang diskusi yang suportif, dan lulusan baru lebih proaktif dalam mengenali potensi diri, meningkatkan keyakinan diri, serta memanfaatkan teknologi secara kritis untuk menunjang karier.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menguji tiga variabel independen, menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert yang bergantung pada persepsi subjektif responden, serta melibatkan 69 lulusan baru dari satu program studi di Universitas Mataram. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti IPK, pengalaman magang, motivasi intrinsik, dan adaptabilitas karier, memperluas cakupan populasi dan sampel, serta menggunakan metode analisis dan pendekatan kualitatif agar hasil penelitian lebih komprehensif. Selain itu, lulusan baru perlu meningkatkan pemahaman terhadap potensi dan kelemahan diri, orang tua diharapkan turut memberikan wawasan serta pengalaman profesional, dan perguruan tinggi perlu memperkuat pelatihan soft skills, konseling karier, serta bimbingan wawancara untuk mempersiapkan lulusan menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, Kusdaryani, W., & Hartini, T. (2021). Hubungan kemampuan literasi digital dengan perencanaan karier siswa SMA PGRI Kragilan Kabupaten Serang. Laksmi Sari: Jurnal Pendidikan dan Humaniora, 1(3).

Aziz, D. Y., & Sofya, R. (2025). Pengaruh literasi digital dan career planning terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Santhet: Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora, 9(1), 327-336.

Fidyawati, S. C., Juwitaningrum, I., & Kosasih, I. (2024). Pengaruh self-esteem dan parent support terhadap career decision making self efficacy pada siswa kelas 12 SMK Negeri di Kota Bandung. Journal of Psychology and Instruction, 8(1), 21-28.

Nabila, B. (2020). Pengaruh efikasi diri dan dukungan orang tua terhadap kematangan karier siswa di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kepanjen. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nadira, W. (2017). Hubungan antara dukungan orangtua dengan kematangan karier pada siswa SMA Negeri 1 Medan [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas Medan Area.

Pratiwi, A., & Salim, R. M. A. (2025). Navigating career challenges in Gen Z: The path from parental support to career adaptability through future work-self. Journal of Educational Research and Evaluation, 9(1), 96-105.

Purnama, S. I., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2024). Pengaruh digital literacy dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo. JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 8(1), 65-74.

Saputri, E. F. (2024). Pengaruh perencanaan karier, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Studi kasus mahasiswa universitas swasta di Kota Semarang) [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas PGRI Semarang.

Albert Bandura. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman

Amini, D. S., & Salim, R. M. A. (2020). Dukungan orangtua, efikasi diri pengambilan keputusan karier, dan planned happenstance pada siswa sekolah menengah pertama. Jurnal Psikologi Ulayat, 7(1), 87-98.

Annisa, Kusdaryani, W., & Hartini, T. (2021). Hubungan kemampuan literasi digital dengan perencanaan karier siswa SMA PGRI Kragilan Kabupaten Serang. LAKSMI SARI: Jurnal Pendidikan dan Humaniora, 1(3).

Ardhana, R. O., Akmalia, S., & Fitria, U. (2026). Pengaruh aspirasi karier dan literasi digital terhadap minat melanjutkan studi ke perguruan tinggi pada siswa kelas XI di SMA Negeri 3 Samarinda. Jurnal Dunia Pendidikan, 6(5). https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP

Badan Pusat Statistik. (2026). Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (orang), 2025. Badan Pusat Statistik.

Bujang, M. A. (2022). Application of consecutive sampling technique in a clinical survey. The Philippine Statistician, 71(1), 87–94.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Duwila, G., & Kristianingsih, S. A. (2024). Hubungan antara career related parent support dengan career decision self efficacy pada siswa SMP Kristen 2 Salatiga. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 4(4), 297–304.

Ermianti, B. R., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2026). The moderating role of family support on the influence of self-efficacy and leadership support on career development of female civil servants at the National Institute of Home Affairs (IPDN). Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 9(2), 17951–17969.

European Commission. (2017). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281

Fadika, U., & Ritunga, I. (2022). Hubungan dukungan emosional orang tua terhadap prestasi akademik mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Ciputra. Jurnal Kedokteran Universitas Palangka Raya, 10(1), 33–36. https://doi.org/10.37304/jkupr.v10i1.4330

Fidyawati, S. C., Juwitaningrum, I., & Kosasih, I. (2024). Pengaruh self-esteem dan parent support terhadap career decision making self efficacy pada siswa kelas 12 SMK Negeri di Kota Bandung. Journal of Psychology and Instruction, 8(1), 21–28. https://doi.org/10.23887/jpai.v8i1.66955

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8thEd.). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). Organisasi: Perilaku, struktur, proses (N. Adiarni, Penerj.). Jakarta: Binarupa Aksara.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). Career management. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2026). Ketika akses pendidikan tinggi bertambah, apakah pasar kerja siap? LPEM FEB UI.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Januar, T. E. (2026). Hubungan antara parental support dengan career adaptability pada mahasiswa akhir UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember].

Jianto, D. C. W., & Sarajar, D. K. (2025). Hubungan self-efficacy dengan pengambilan keputusan karier pada siswa SMA Yayasan Sekolah Kristen Indonesia (YSKI). PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi, 5(3).

Kominfo, & Katadata Insight Center. (2023). Status literasi digital di Indonesia 2023 [Laporan riset]. Kominfo.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Listiyani. (2019). Hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan kepercayaan diri. Journal for Lesson and Learning Studies, 2(1), 10–20.

Mafirda. (2021). Pengaruh efikasi diri dan keterlibatan orangtua terhadap perencanaan karier siswa kelas XII MA Sunan Ampel Siyar, Pasuruan [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].

Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. The Career Development Quarterly, 61(3), 263–277.

Nadira, W. (2017). Hubungan antara dukungan orangtua dengan kematangan karier pada siswa SMA Negeri 1 Medan [Skripsi sarjana, Universitas Medan Area].

NS Development. (n.d.). Pengertian perencanaan karir. Diakses dari https://nsd.co.id/posts/pengertian-perencanaan-karir.html

Nurhayati, S., & Rahman, A. (2021). Pengaruh literasi digital terhadap kesiapan karier mahasiswa di era industri 4.0. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 12(2), 145–157.

Prabowo, H. A. (2025). Kecakapan digital di kalangan mahasiswa: Tinjauan aspek literasi digital. Volume 19, Nomor 1 Januari 2025, 19(1).

Purnama, S. I., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2024). Pengaruh digital literacy dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 8(1), 65 – 72. DOI: https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i1.75699

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.

Saputri, E. F. (2024). Pengaruh perencanaan karier, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Studi kasus mahasiswa universitas swasta di Kota Semarang) [Skripsi sarjana, Universitas PGRI Semarang].

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), Career development and counseling (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. International Journal for

Educational and Vocational Guidance, 14(2), 161–180.
Sebastian, I. B., & Ariyanto, R. D. (2022). E-Career: Konsep perencanaan karier berbasis website untuk siswa sekolah menengah atas. Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan dan Pembelajaran), 5, 369–376.
Sejati, K. W. P., & Suyanti. (2025). Dukungan sosial orang tua dan eksplorasi karier dengan pengambilan keputusan karier pada pengangguran di usia emerging adulthood. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JURRISH), 4(4), 572–580. https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i4.6601
Sherri L. Turner, Alliman-Brissett, A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 36(2), 83-94. https://doi.org/10.1080/07481756.2003.12069084
Söner, O., & Gültekin, F. (2025). Middle school students' career parental support and adolescent-parent career congruence: The mediating role of self-efficacy. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 25(3), 981–1003. https://doi.org/10.1007/s10775-024-09658-7
Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.and Cultural Organization.
Swastika, D. R., & Sudjani. (2023). The career adaptability potential of vocational high school students from a digital literacy perspective. Jurnal Pensil: Pendidikan Teknik Sipil, 12(1), 22–32. https://doi.org/10.21009/jpensil.v12i1.30681
Syahputra, M. I. (2023). Pengaruh soft skill, literasi digital dan pelayanan universitas terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Andalas. Repositori Universitas Andalas.
Tien, H. L. S., Lin, C. H., & Chen, S. C. (2005). A grounded analysis of career uncertainty perceived by college students in Taiwan. Career Development Quarterly, 54(2), 162–174.
Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. The Career Development Quarterly, 51(1), 44–55.
UNESCO. (2018). A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2018). A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. Paris: UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265403
Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2004). Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan (Ed. Rev.). Media Abadi.